

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ
ДИСКРИМИНАЦИЯ



ГОДИШЕН ОТЧЕТ
за дейността на
Комисията за защита от дискриминация
през 2020 г.

съгласно чл. 40, ал. 5 от ЗЗДискр.

гр. София

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	5
I. ДЕЙНОСТ НА СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ СЪСТАВИ НА КЗД	12
1. Първи специализиран постоянен заседателен състав - раса и етническа принадлежност	12
2. Втори специализиран постоянен заседателен състав - пол, човешки геном и защита при упражняване право на труд, упражняване на синдикална дейност	14
3. Трети специализиран постоянен заседателен състав - лично положение, народност, гражданство, произход, религия и вяра	19
4. Четвърти постоянен заседателен състав - образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение и имуществено състояние	25
5. Пети специализиран постоянен заседателен състав - увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение	28
6. Петчленен разширен заседателен състав на КЗД - дискриминация по повече от един признак	33
7. Ад хок заседателен състав	39
8. Становища на Комисията за защита от дискриминация – гласувани и приети на заседания на деветчленния състав на КЗД	42
II. НАЦИОНАЛНА КАМПАНИЯ “ДОСТЪПНА БЪЛГАРИЯ”	44
III. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ ОТ КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РЕШЕНИЯ НА КОМИСИЯТА	49
1. Обжалване на административните актове, постановени в нарушение на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането	49
2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения	51
IV. ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ОСИГУРЯВАНЕ РАВЕНСТВО НА ГРАЖДАНЕТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ	56
V. ДЕЙНОСТ НА КЗД В РАМКТЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО	60
1. Дейност на КЗД в рамките на междуинституционалното сътрудничество на национално ниво	60
2. Сътрудничество на международно ниво	68
3. Двустранно сътрудничество	71
4. Реализиране на проектни предложения	78
5. КЗД в медиите през 2020 година	86
VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ	88
1. Административно-правно обслужване	88
2. Финансова и стопанска дейност	92
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	94
ПРИЛОЖЕНИЕ	95
ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2020 ГОДИНА	95
РЕШЕНИЯ НА ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	95
РЕШЕНИЯ НА ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	100
РЕШЕНИЯ НА ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	117
РЕШЕНИЯ НА ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	131
РЕШЕНИЯ НА ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	136
РЕШЕНИЯ НА ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	140
РЕШЕНИЯ НА АД ХОК ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ	200

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

АССГ – Административен съд – София град
АПК – Административнопроцесуален кодекс
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
ГПК – Граждански процесуален кодекс
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
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 – Закон 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 здравното 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 – Закон за предучилищното и училищното образование
ЗСВ – Закон за съдебната власт
ЗУТ – Закон за устройство на територията
КЗД – Комисия за защита от дискриминация

КРБ – Конституция на Република България
КСО – Кодекс за социално осигуряване
КТ – Кодекс на труда
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
НКПД – Национален класификатор на професиите и длъжностите
НПО – Неправителствена организация
НСИ – Национален статистически институт
НССЕВ – Национален съвет за сътрудничество по етнически въпроси
НФМ – Норвежки финансов механизъм
НУРИВОВР – Наредба за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим
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
ПУДКЗД – Правилник за устройство и дейността на КЗД
РГ – Работна група
РП – Регионални представители
СЕО – Съд на Европейската общност
СЕС – Съд на Европейския Съюз
СК – Семейен кодекс
СПЗС – Специализиран постоянен заседателен състав
ТНР – Трайно намалена работоспособност
ХОПЕС – Харта на основните права на Европейския съюз

EQUINET – Европейска мрежа на органите за равнопоставеност
FRA – Агенция на Европейския съюз за основните права

ВЪВЕДЕНИЕ

Годишният отчет за дейността на Комисията за защита от дискриминация през 2020 г. е изготвен в съответствие с разпоредбата на чл. 40, ал. 5 от Закона за защита от дискриминация и обхваща периода от 01.01.2020 до 31.12.2020 г.

В настоящия отчет е представена работата на КЗД през 2020 г. във всички аспекти на дейността ѝ съобразно нейните правомощия, регламентирани в Закона за защита от дискриминация. Отчетът отразява постигнатите резултати, основни констатации, изводи и оценки за работата на КЗД, както и някои от важните цели. Особено внимание е отделено на специализираните и разширените заседателни състави. Отчетена е работата на специализираната и общата администрация. Акцент има върху международното сътрудничество, взаимодействието с националните институции и реализацията на проекти, по които КЗД е изпълнител и водещ партньор.

През отчетната 2020 г. КЗД работи в условията на пандемия. Обявеното от Народното събрание извънредно положение на територията на страната в периода 13 март – 14 май 2020 г. и последващите противоепидемични мерки във връзка с вируса Ковид 19 поставиха нови предизвикателства както пред институцията, така и пред гражданите, търсещи защита на своите права.

КЗД не е преустановявала дейността си през целия период на епидемичната криза.

Откритите заседания на КЗД не са отлагани и пренасрочвани, освен за периода на първото извънредно положение. Провеждането на открити заседания от членовете на заседателните състави на КЗД се реализираше при съблюдаване на противоепидемичните мерки и с максимално осигурена защита за съставите, страните и гражданите.

Служителите от централата в София ежедневно оказваха безплатна независима правна помощ и предоставяха правни консултации през целия период.

Регионалните представители, които КЗД има във всяка област на страната, онлайн контактуваха и обслужваха гражданите в регионалните офиси, като продължиха да извършват проверки по преписки, както първични, така и последващи.

През отчетния период бяха постановени редица решения с общозначим резултат в сферата на здравеопазването, достъпната архитектурна среда, предоставянето на социални услуги. Те касаят както нормативна уредба, създаваща предпоставки за непряка дискриминация, така и необходимостта от позитивни мерки и еднакви критерии при прилагането на правни норми.

Значим принос на КЗД през периода е изработването на проект на Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда.

Въпреки сложната обстановка КЗД с гордост констатира, че е постигнала резултати, надхвърлящи нейните постижения от предходни години, които подробно са описани в следващите раздели на отчета.

2020 – ПОСТИЖЕНИЯ ВЪПРЕКИ ПАНДЕМИЯТА



Забележка:

Преписките в Комисията за защита от дискриминация са образувани както по постъпили жалби и сигнали през 2020 г., така и през предходната година. В КЗД има образувани преписки и по решения на деветчленния състав по доклад за самосезиране от съответните членове на КЗД.



Настоящият състав на КЗД 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.

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. Издала е 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,

доктор по право (научна специалност „Наказателно право“), магистър по право, магистър по териториална администрация, бакалавър по публична администрация



Успешно е защитила дисертационен труд „Престъпления с дискриминационни подбуди според българското наказателно право“. Работила е като юриконсулт в периода 2009-2013 г.; от 2012 г. до 2015 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, свър-

зани с проблеми относно дискриминацията, престъпленията с дискриминационни подбуди, наказанието „доживотен затвор без замяна“, престъпленията „геноцид“ и „апартейд“ и престъпни деяния, свързани с акцизните стоки. Преминала е успешно курс по „Управление на проекти“ в рамките на докторската програма. През 2017 г. е избрана за член на КЗД.

ЗЛАТИНА МАНОЛОВА КАСЪРОВА-ДУКОВА,

магистър по право, магистър по юридическо прогнозиране и оценка на въздействието



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, магистър по публична администрация и мениджмънт



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. През 2017 г. е избран за член на КЗД.

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 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 Република България по изготвяне и приемане на Изборния кодекс. През 2017 г. е избран за член на КЗД.

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 обе-

диява 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 програмата „Човешки права и защита от дискриминация“. През 2017 г. е избран за член на КЗД.

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 юридическите въпроси – 2002-2005 г.; адвокат; главен технолог и началник на производство в Дървопреработващ завод; директор на Младежкия дом в Якоруда. През 2017 г. е избрана за член на КЗД.

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.

I. ДЕЙНОСТ НА СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ СЪСТАВИ НА КЗД.

1. Първи специализиран постоянен заседателен състав - раса и етническа принадлежност



Първи специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация разглежда оплаквания за дискриминация на основата по признаците „раса“ и „етническа принадлежност“, чиито членове са д-р Орлин Колев, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева.

Първи специализиран постоянен заседателен състав през отчетния период е разгледал производства за защита от дискриминация, свързани с оплаквания за нарушение на антидискриминационното законодателство в сферата на обществения живот на гражданите на територията на страната, с изказвания на политически личности. Наблюдава спад на броя на жалби/сигнали, в които са отразени оплаквания за отказ от предоставяне на стоки и услуги, упражняване правото на труд, дейност на държавни и обществени органи, свързани с етническата принадлежност на подателя на инициативния документ.



При анализ на практиката на състава през 2020 г., от общия брой постановени решения една част в рамките на 43% са прекратени поради констатирани и неотстранени нередовности на инициативния документ, с който е сезирана Комисията. В 50 % от постановените решения за отчетния период съставът не е установил нарушение на Закона за защита от дискриминация. Причините за това са комплексни. Оставени без уважение жалби/сигнали в едни случаи са следствие липсата на годни, макар и минимални доказателствени средства, които да създадат у състава индичия за дискриминация, което води до неустановяване на твърдяното нарушение при постановяване на решение, в други случаи, вътрешното възприятие на жалбоподателя, макар за него самия дадено действие, съответно бездействие, да представлява неравно третиране, то обаче не представлява нарушение на антидискриминационното законодателство.

В подкрепа на последната констатация е решение № 306/08.06.2020 г.

Жалбоподателят излага оплаквания за извършена спрямо него дискриминация по признак „етническа принадлежност“ във връзка с упражняване правото му на труд.

Въз основа на трудов договор №РД-07-005/15.09.2016г., сключен между К. К. и директора на ПГ по механотехника гр. С. в процесния период, жалбоподателят е назначен на длъжност „охранител“ на 8-часов работен ден. По-късно е преназначен от длъжност „охранител“ на длъжност „образователен медиатор“ с 8-часов работен ден, като със същия е сключен и втори трудов договор на основание чл.110 от КТ за изпълнение на длъжността „охранител“ на 4-часов работен ден, със срок до 14.09.2019г.

От представените писмени доказателства, така и от свидетелските показания на Ж. Д. и С. К., е установено от състава, че служителите, отговарящи за сигурността в училището, са били на две различни длъжности – „портиер“ и „охрана“, и че двамата са имали две отделни помещения, което не кореспондира с твърдението на жалбоподателя, че той и колегата му се помещавали „в една барака до входа на училището, определена за нас“. Голословно се оказва също твърдението на К, че П. му е наредила да пътува из селата и кварталите с личен автомобил и за собствена сметка.

Съставът отхвърля твърденията на К., че на 04.01.2019г. П. го извикала и му наредила да си подаде молба, в противен случай ще бъде дисциплинарно уволнен, тъй като и свидетелите по преписката категорично потвърдиха, че подобни заплахи от страна на директора не е имало. Въз основа на представените писмени доказателства от ответната страна, безспорно установено от състава е, че на 03.01.2019г. жалбоподателят е подал заявление, в което е посочил основния му трудов договор като образователен медиатор и допълнителен трудов договор като охранител да бъдат прекратени по взаимно съгласие – чл.325, ал.1, т.1 от КТ. Следва да се отбележи, че върху същото е поставена резолюция на П. „Да! Считано от 07.01.2019г.“

По преписката липсват данни за тормоз по смисъла на §1, т.1 от 33Дискр. Съгласно цитираната разпоредба „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахвърляване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижавща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

В заключение съставът установява, че ответната страна не е извършила по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез тормоз по смисъла на §1, т.7 и т.8 от ДР на 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“ по отношение на жалбоподателя К. К.К., и оставя жалбата без уважение.

В тази посока са и оплакванията, които Първи специализиран заседателен състав е разгледал в Решение № 64 от 29. 01. 2020 г., постановено по преписка № 175 по описа на КЗД за 2019г. - за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по чл. 4, ал.1 от 33Дискр., извършена под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от 33Дискр. във връзка с упражняване правото на труд.

Жалбоподателката посочва, че е работила в Областна дирекция „Земеделие“ в гр. С. на трудов договор за периода 05. 02. 2019 г. до 25. 06. 2019 г. на длъжност младши експерт. Допълва, че е била назначена по програма „Старт в кариерата“ и след като е преминала през няколко етапа на подбор, се е явила на интервю, отговаряла е на всички изисквания и е била назначена на работа.

Посочва, че след като е получила заповед за уволнение, е изпратила две жалби до директора на ОД „Земеделие“. Жалбоподателката е очаквала защита и помощ, но била уволнена на следващия ден без предизвестие. Пояснява, че е от ромски произход и е дъщеря на ромския лидер А. Й, че е член на ПП ГЕРБ, а на работното си място е била жертва на психически тормоз, срещу нея се е осъществявало нежелано вербално поведение, което е нахвърляло достойнството ѝ.

Първи специализиран заседателен състав след обстоен анализ на фактическата обстановка и за да постанови решение, е взел предвид, че преценката на работодателя за уволнение при трудов договор със срок на изпитване по реда на чл.71, ал.1 от КТ, когато не е удовлетворен от изпълнението на трудовите задължения, не подлежи на съдебен контрол. В случая, работодателят е мотивирал и волеизявлението си. Предвид това съставът счита, че в случая Областна дирекция „Земеделие“ гр. Х., представлявана от В.А. – директор, в качеството си на работодател, е упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение на А. Й. със заповед № РД-05-01-78/25.06.2019 г. на основание чл.71, ал.1 от КТ, във връзка с чл.335, ал.1 от КТ, в рамките на изпитателния срок. Предвид това, съставът оставя оплакването в тази част на жалбата без уважение.

На следващо място, съгласно разпоредбата на чл. 17 от 33Дискр. работодателят е извършил проверка по оплакванията на жалбоподателката и е изслушал служителите от Общинска служба по земеделие и е предприел съответните действия съгласно изискванията на 33Дискр. във връзка с оплакванията на Й. за осъществен тормоз на работното място, поради което съставът оставя без уважение това оплакване на жалбоподателката.

В хода на производството пред КЗД не са събрани доказателства за извършването на действия, бездействия или демонстриране по друг начин от страна на ответните страни на поведение, което би могло да се квалифицира като проявена дискриминация срещу жалбоподателката по някой от защитените в разпоредбата на чл.4, ал.1 от 33Дискр., при което следва жалбата да бъде оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

В заключение съставът е установил, че ответните страни не са извършили нарушение на 33Дискр. по отношение на жалбоподателката А.Й., и е оставил жалбата ѝ без уважение.

2. Втори специализиран постоянен заседателен състав - пол, човешки геном и защита при упражняване право на труд, упражняване на синдикална дейност



В производството за защита от дискриминация Втори специализиран постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: пол, човешки геном, защита при упражняване право на труд, синдикална принадлежност.

Втори специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация разглежда оплаквания по посочените признаци в състав, състоящ се от следните членове: Златина Дукова, д-р Владимир Стоименова и инж. Наско Атанасов.

През 2020 г. Втори специализиран постоянен заседателен състав отчита тенденция при образуваните жалби, при която се наблюдава завишен брой на оплакванията за дискриминация във връзка с членство в синдикална организация. През отчетната година се наблюдава и тенденция при образуваните преписки с оплаквания за дискриминация на основата на признак „пол“, които са по - малко от предходната отчетна година.

Най-голям брой от образуваните през годината преписки, които са разпределени на Втори специализиран постоянен заседателен състав, касаят оплаквания при упражняване правото на труд, тормоз на работното място и тези, свързани с твърдения за нарушение на принципа за равно заплащане, за равен и равностоен труд. При разглеждане на тези оплаквания се наблюдава тенденция, че в рамките на откритите заседания страните правят множество нови искания за събиране на доказателства, което води до по-голям брой на откритите заседания по съответните преписки, тъй като в Закона няма изрично регламентирано изискване докога страните могат да правят доказателствени искания.

В рамките на отчетната година Втори специализиран постоянен заседателен състав е установил дискриминация в 29 % от разгледаните през годината преписки. В рамките на този период съставът е оставил без уважение 50 % от подадените жалби, като основен мотив за това е липсата на данни, въз основа на които да може да се сформира предположение за дискриминация, или установените факти не кореспондират с твърдяната фактическа обстановка, включително и неоснователни оплаквания на жалбоподателите. Втори специализиран постоянен заседателен състав е оставил без разглеждане 14 % от образуваните производства, поради това че първоначално подадените жалби не кореспондират с разпоредбите на ЗЗДискр., като въпреки писмата, съдържащи конкретни указания за отстраняване на нередовностите, жалбоподателите не преодоляват изначалната нередовност на своите жалби, което води до изрично предвиденото в закона основание за прекратяване на производството пред КЗД. През отчетния период 7 % от разпределените за разглеждане на Втори специализиран постоянен заседателен състав преписки са приключили със споразумения, които съставът е одобрил.

Втори специализиран постоянен заседателен състав многократно е посочвал, че спецификата на забраната за дискриминация в трудовата сфера се определя и от особеностите на инкорпорирането в обективното трудово право на принципа на равенството. Доколкото в него изначално е заложена идеята за защита на правата на работниците и служителите, би могло да се каже, че принципът за забрана на дискриминацията при упражняването на правото на труд се изразява в императивното изискване за предоставяне на равни възможности и равни права. В редица от постановените през годината решения съставът е изхождал от разбирането, че в трудовото право изначално е заложена идеята за защита на правата на работниците и служителите, от което следва, че и принципът за забрана на дискриминацията при упражняването на правото на труд се изразява в императивното изискване за предоставяне на равни възможности и равни права. При защита на трудовите права законодателят е предвидил и защита на синдикалните права, които са неделима част от трудовите права, а оттам и от основните права на човека.

Втори СПЗС



Дискриминацията на основата на членуване в синдикална организация (синдикална принадлежност) е регламентирана в чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, изведен от Конвенция № 87 на МОТ за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, Конвенция № 98 на МОТ за правото на организиране и колективно договаряне. Регистрираните в Комисията за защита от дискриминация оплаквания за този вид дискриминация за разлика от предходния период не обхващат само частния сектор. Проявление на този вид дискриминация, видно от практиката на състава, могат да бъдат неизпълнението на законово регламентираните задължения на работодателя за предоставяне и съдействие с материално-техническа база на синдикалните членове да осъществяват дейността си по защита на трудовите права, уволнения на синдикални лидери. Друг вид проявление на нарушение на забраната за дискриминация е неспазването на процедурите и регламентите по колективното трудово договаряне и нарушаване на социалния диалог, воден между работодател и представителите на работниците и служителите, които по презумпция са социални партньори и които следва да решават проблемите по пътя на диалога. При разглеждането на подобни оплаквания Втори специализиран постоянен заседателен състав в своята работа се ръководи от приетите Европейски стандарти в сферата на защита на трудовите права на работещите, по конкретно с Директива 75/129/ЕИО, Директива 98/59/ЕО и Европейската социална харта (ревизирана); Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година, за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), както и др. актове на вторичното право на ЕС и националното право.

Съгласно Конституцията на Република България правото на сдружаване на работниците и служителите, и работодателите в организации е прогласено самостоятелно, в чл. 49, ал. 1 и 2 КРБ. На равнище закон, конституционното право на сдружаване на работниците и служителите, респективно на работодателите, основно се урежда в Кодекса на труда, с конкретни разпоредби, като всички те образуват единно цяло и детайлизират конституционното право на сдружаване в рамките на закона.

В постановените решения на състава при разглеждане на оплаквания, свързани с нарушения на синдикални права, водещ мотив е разпоредбата на чл. 6, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, съгласно която забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в КРБ права и свободи.

В рамките на отчетния период, календарната 2020г., Втори специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплаквания за дискриминация в трудовата сфера, които могат най-общо да бъдат разграничени в следните две групи, а именно: 1) дискриминация с оглед колективното трудово договаряне и 2) дискриминация с оглед индивидуалното трудово правоотношение. Примери в тази посока могат да бъдат визираны в следните решения на състава:

С Решение № 234/22.05.2020 по преписка № 350/2018г. Втори специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплакване с изложени твърдения за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“. Сдружението е творческо-синдикална организация с повече от 800 членове, регистрирана по Закона за юридическите лица с нестопанска цел /ЗЮЛНЦ/и асоцииран член на КНСБ, и като такъв участва в преговори и подписва Браншов колективен трудов договор /БКТД/ за уреждане на трудовите, социалните и осигурителните отношения на работниците и служителите в бранш „Т“. Посочва, че последният Б.К.Т.Д бил подписан на 25.11.2016 г. и е действащ и към настоящия момент. Посочва се, че съществуването на два отделни БКТД предоставяло и изготвянето на общ проект на КТД, защитаващ правата на всички категории, работещи в театрално-музикалния център. Втори специализиран постоянен заседателен състав на основание чл. 65 и чл. 66, чл. 80 от ЗЗДискр е установил, че Т. М. Ц. Р, представляван от директора – Т. М., в качеството на ответна страна, е извършил нарушение чл. 4, ал.1 по признак „синдикална принадлежност“ по отношение на Сдружение „САБ“, представлявано от председателя Х. С. М. На основание чл.80, ал.2 от

33Дискр във връзка с чл.80, ал.1 от същия закон, на Т. М. Ц. Р, представляван от директора – Т. М, съставът е наложил имуществена санкция в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева за това, че е извършил нарушение на 33Дискр. по признак „синдикална принадлежност“ по отношение на С. „СБА“, представлявано от Председателя Х.С. М. Със същото решение и на основание чл.47, т.6 от 33Дискр., съставът е препоръчал на Т. М. Ц. Р, представляван от директора – Т. М., в едномесечен срок да бъдат предприети действия за започване на преговори със структурата на Сдружение „СБА“, представлявано от председателя Х.С. М., и да се присъедини към сключения КТД със СБМТД.

Интересен пример, разгледан от състава през годината, е решение № 485/ 16. 09. 2020 г. по пр. по преписка №82/ 2019 г., в което синдикална организация подава оплакване за нарушени права на свои членове. В рамките на производството се установява, че членовете на синдиката са подавали и предходни оплаквания срещу същата ответна страна. Инициативният документ е подаден от Н. Д. в качеството му на председател на Н.С.М.А., в който е отразено, че в Решение № 408/03.10.2018 г. на КЗД по преписка 88/2017, образувана по тяхна жалба, на директора на Д.М.А.-В. В. Е. било предписано да преустанови установеното нарушение „преследване“ и бил задължен „да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка“ в дирекцията, както и му бил определен срок, в който „писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите от него мерки във връзка с изпълнение на задължителните предписания“. Заявено е, че вместо промяна констатира рецидив в поведението на В. Е. Прилага три сигнала от служители на Д.М.А.-В. до синдиката като жалбоподатели по въпросната преписка, потърпевши от поведението на Е., за което Комисията вече се е произнесла с цитираното решение, които „отново са жертва на подобно и може би още по-демонстративно преследване от страна на г-н Е.“ /цитат/. Счита, че изложеното дори давало основание действията му да бъдат определени като тормоз, който дори вече застрашавал здравето на пострадалите. След съвкупен анализ на събраните по преписката писмени доказателства, съставът безспорно установил напрежение между служителите и ответната страна. Съставът е приел, че са налице данни за лоша работна атмосфера в дирекцията. Решаващият състав при постановяване на решението е приел за безспорно установено, че след като е била подавана жалба/сигнал от група служители на дирекция „М.А.В.“ срещу директора Е. за извършван тормоз на работното място през 2015 г. до Комисията за защита от дискриминация, както и през 2017 г., след това неговото отношение и поведение към същите служители се е влошило и тормозът се е засилил, имало е заплахи от негова страна. Съставът детайлно е обсъдил доказателствата, въз основа на които е сформирал извод, че в разглеждания случай, ответната страна не е представила убедителни доказателства, че не е нарушила принципа на равно третиране, както и че с действията си директорът на дирекция М.А.В. не е извършил „тормоз“ по смисъла на Закона за защита от дискриминация спрямо служителите, които са подавали и предходни жалби срещу него със същите оплаквания. Втори специализиран постоянен заседателен състав е установил, че ответната страна В. Е. - директор на дирекция „М. А.“ град В., е извършил нарушение на 33Дискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т. 1 от ДР на 33Дискр. – „тормоз“ спрямо служителите от дирекция „М. А.“ град В., които са подали предходна жалба с вх. № 16-18-29/04.04.2017г. и допълнение към нея с вх. №16-18-39/11.05.2017 г. за извършен от него тормоз на работното място. За установеното с настоящото решение нарушение на 33Дискр. съставът е наложил на ответната страна административно наказание „глоба“ в размер от 1000 лв. /хиляда лева/ за установеното в т. I от настоящото решение нарушение на 33Дискр. Със същото решение съставът е дал предписание, на основание чл. 47, ал.3 и ал.4 от 33Дискр. на ответната страна В. Е. - директор на дирекция „М. А.“ град В., в качеството му на длъжностно лице, да преустанови установеното нарушение по параграф 1. т. 1 от ДР на 33Дискр, като е задължил ответната страна В. Е. - директор на дирекция „М. А.“ град В., и да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка в Дирекция „М. А.“ гр. В., съставът е определил тридесетдневен срок от получаването на настоящото решение, в който В. Е. - директор на дирекция „М.А“ град В., писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите от него мерки във връзка с изпълнение на задължителните предписания.

Липсата на обстоятелства, включително и на доказателства, въз основа на които да може да се сформира подозрение за дискриминация, представляват същностен момент при установяване на нарушение на забраната за дискриминация. Пример в тази посока е Решение № 705/ 18.11.2020 г. по възобновена преписка № 89/ 2016 г., разгледана от Втори специализиран постоянен заседателен състав, съдържащо оплакване по признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/. В подадената до Комисията жалба И. В. И. претендира неравно третиране от страна на СО СНЦ М. П. С. в сравнение с другите синдикални организации, извършено от изпълнителния директор на П.В.“ ЕАД, допуснато при воденето на преговорите и подписването на Колективния трудов договор /КТД/ между синдикалните организации и „П. В.“ ЕАД. Според изложеното в жалбата членовете на СНЦ „М. П. С. са работници от „П. В.“ ЕАД П. С. Д. В хода на производството съставът е отчел, че не са били представени доказателства в подкрепа на твърдението, че е нарушен чл.51а, ал.3 от КТ, според който, когато не бъде представен от всички синдикални организации общ проект на колективен трудов договор, /КТД/ работодателят подписва такъв с организацията, чийто проект е бил приет от Общото събрание на работниците. В случая приетият проект на КТД е бил одобрен със Споразумителен протокол от 23.09.2015г. и е бил подписан от тези организации, чийто общ проект е бил одобрен от Общото събрание на работниците и служителите. Общото събрание за избор на пълномощници е определило да има по един представител на 50 работници или служители в събранието на пълномощниците. В мотивите на решението съставът се е аргументирал с това,

че жалбоподателят не е представил факти или обстоятелства, които да са подкрепени с надлежни доказателства, въз основа на които съставът да може да направи предположение, че е проявена дискриминация спрямо него от изпълнителния директор, изразяваща се в „недопускането му на 27. 11. 2015 г., когато е трябвало да се проведе „Събранието на полномощниците“ на територията на П.В. ЕАД“, заради „синдикалната му дейност“, съставът е сформирал мнение, че не се установява дискриминация. Единствено твърдението на жалбоподателя, че той е искал посещение във връзка с провеждането на събранието на полномощниците в предприятието, но не е бил допуснат заради „дискриминационно отношение“ към него от ответника по признак „синдикална принадлежност“, не може да се приеме за такова обстоятелство. Безспорно установено е, че жалбоподателят не е бил избран за полномощник на това събрание и поради това синдикалната му принадлежност не може да се приеме за основание в случая за недопускането му на територията на предприятието. Освен това липсват каквито и да е доказателства, че изпълнителният директор е „разпоредил“ недопускането му на територията на предприятието, липсва причинно-следствена връзка между деянието и посочения от жалбоподателя признак, което е задължително условие при установяването на дискриминация. Посочената за сравнение П. И. – председател на СПР КНСБ В. – 3., която е била допусната в сградата на предприятието същия ден, съставът счита, че не може да се приеме за лице в сравнимо сходно положение, защото синдикалната организация, която тя представлява е участвала в изготвянето на проекта на КТД и е била страна по КТД за разлика от М.П.С., чийто представител е жалбоподателят. В хода на производството не се представиха никакви доказателства от жалбоподателя в подкрепа на заявеното от него, че основната цел на събранието на полномощниците е била „да се елиминира АПРС от колективното договаряне“. Според състава това оплакване се явява голословно твърдение, което не е било подкрепено с надлежни доказателства. При мотивиране на крайния акт съставът е посочил, че с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. жалбоподателят не е ангажирал никакви доказателства, нито писмени, нито гласни, които да са в подкрепа на заявеното от него. Предвид тези констатации Втори специализиран заседателен състав е установил на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., че изпълнителният директор на П.В. ЕАД, П. С., в качеството на работодател, не е извършил дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, по смисъла на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/ срещу И. В. И., председател и представляващ СНЦ М.П.С. Съставът е оставил без уважение жалбата, подадена от И.В.И.- председател и представляващ СНЦ М.П.С. срещу изпълнителния директор на П.В. ЕАД, П.С., като неоснователна.

Неравното третиране основно се свързва с оплакване на работниците/ служителите при определяне и оценяването на престириания от тях труд. Подобен казус е разглеждан в Решение № 689/06. 11. 2020г. по преписка № 161/ 2019 г., по оплакване на служител за нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. от страна на органа по назначаване. В депозираната до КЗД жалба се посочва, че с Постановление № 6/ 14. 01. 2019 г., ДВ бр.5/ 19 на министър-председателя на Република България били увеличени заплатите на служителите в държавната администрация от 01.01. 2019 г., като получаваното от жалбоподателя възнаграждение не било увеличено под претекст, че за изминалата 2018 г. служителят нямал действително отработени най-малко 6 месеца за периода на оценяване, съгласно чл. 6, ал. 2 от „Наредба за условията за атестиране на служителите в държавната администрация“. При анализ на представените по преписката информация и доказателства съставът е приел за установено, че действително основната месечна заплата на Ф. А. А. в разглеждания период не е била увеличавана. Съставът е отчел, че жалбоподателят е нямал и поставена оценка за 2018 г., като причините за това били свързани с липсата на действително отработени 6 месеца в годината, каквото е задължителното изискване на чл. 6, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Видно от представените по преписката документи, удостоверяващи временна неработоспособност поради заболяване, сумарно отпусъкът на служителят е бил 5 месеца и 5 работни дни, както и платен годишен отпуск в размер на 50 работни дни. Съгласно изискването на наредбата липсата на оценка за съответния период, в случая за 2018 г., прави невъзможно увеличението на възнаграждението на жалбоподателя на това основание. В разглеждания казус съставът е установил, че посочените лица за сравнение не са били в положението, в което е бил поставен жалбоподателят. В мотивите е обсъдено, че изпълнявайки изискванията на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, тяхната основна месечна заплата е била индексирана, съответно процентно увеличена, на база получената индивидуална оценка. Действително в така представената ситуация положението на Ф. А. не е благоприятно за самия него в сравнение с другите служители, заемащи длъжността „главен инспектор“ в дирекция ДИТ със седалище П. Тази разлика, създаваща усещането у жалбоподателя за несправедливост, обаче не би могло да се възприеме като нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Съставът е посочил, че анализът на нормативната уредба, съотнесена към релевантните за спора факти, сочи, че в конкретния случай липсва дискриминационно отношение спрямо жалбоподателя А. от страна на ответните страни в настоящото производство. В мотивите на решението съставът е посочил, че по преписката няма данни за диференциран подход спрямо Ф. А. във връзка с упражняване на правото на труд, при което същият да е третиран по-неблагоприятно в сравнение с други лица при сравними сходни обстоятелства. В хода на производството не се доказват и твърденията му за неравно третиране. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр. Втори специализиран постоянен заседателен състав е установил, че ИАГИТ, представлявана от изпълнителен директор Р. М. М., със седалище и адрес на управление: ... с действията си не е извършила нарушение на чл. 14 ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на Ф. А. А. Със същото решение съставът е установил, че ИА ГИТ Р. М. М., с действията си не е извършила нарушение на чл. 14 ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на Ф. А. А., Със същото решение съставът оставя без уважение жалба с вх. № 44-00-

1943/ 18.06.2019 г. по описа на КЗД, подадена от Ф. А. А.

Основно оплакванията за дискриминация в трудовата сфера са с оглед индивидуалното трудово /служебно правоотношение и определяне размера на възнагражденията на работниците и служителите. Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че основната заплата това е трудовото възнаграждение, което се дължи от работодателя за изпълнение на уговорената трудова функция при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда. Тя е основна по следните причини: изплаща се заради цялостно изпълнение на определена трудова функция по трудовото правоотношение, служи като база, от която се изчисляват някои допълнителни трудови възнаграждения или плащания по трудовото правоотношение – като допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа. Подобно оплакване е разгледано през 2020 г. в решение № 317 /12. 06. 2020г. по преписка № 70/ 2019 г., образувано по жалба, подадена от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г., съдържащи оплаквания за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

Спорът между жалбоподателите и ответната страна е свързан с прилагането на подзаконовни нормативни актове, като в постановеното решение са обсъдени доводите на страните относно Наредба №4 / 2017 г. за нормиране и заплащане на труда на национално ниво, с която са определени и минималните основни работни заплати за педагогическите специалности. Съставът е отчел, че изключения от минималните размери се допускат, когато индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа. Съставът е приел, че уговаряйки различни месечни трудови възнаграждения за служителите от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б , работодателят е отчел специфичните задължения и различията в отговорностите на заемащите длъжността „старши учител“ - начален етап в основното образование, поради което не може да се направи извод за еднаквост или равностойност на труда по смисъла на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо заемащите „старши учител“ в общообразователен учебен предмет в прогимназиален етап и „старши учител“ - начален етап в основното образование в ЗЗ ОУ „С.П.“ – С. Според решаващия дори и частично да е налице осъществяването на едни и същи трудови функции от горепосочените служители, то по изложените съображения за различия в притежаваните квалификации, установени в длъжностните характеристики, не може да се приеме, че трудът на заемащите съответните длъжностни лица е еднакъв или равностоеен.

Втори специализиран постоянен заседателен състав на основание чл.65, във връзка с чл.47, т.1-4 от Закона за защита от дискриминация, е установил по отношение на подадена от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г. жалба, че не е осъществена дискриминация по смисъла на § 1, т.1 по признак „лично положение“ и т.3 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл.5 от ЗЗДискр. от ответната страна Ю. Г. – директор на ЗЗ-то основно училище „С. П.“. Със същото решение съставът е установил на основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр., че ЗЗ-то основно училище „С. П.“ - гр. С., представлявано от директора Ю.Г., качеството на ответна страна, не е осъществила нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. и по отношение на тази ответна страна оставя жалбата без уважение. Съставът е оставил без уважение подадената жалба от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г. С превантивна цел и на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът е дал препоръка до директора на ЗЗ ОУ „С. П.“ – С. и до РУО, представлявано от началника В.К. да предприемат мерки с цел гаранция на равнопоставеността на педагогическия персонал при възлагане на часове педагогическа заетост над минималната норма преподавателска работа.

Забраната на дискриминацията е основен принцип на Европейския съюз, като Съюзът приема законодателство за предотвратяване на дискриминацията въз основа на определени признаци, сред които е и признак пол. Принципът на равно третиране предполага липсата на всякаква пряка или косвена дискриминация, основана на пола, но вкоренените в обществото предразсъдъци често стават препятствие за постигането на равенство между жените и мъжете.

В рамките на отчетния период Втори специализиран постоянен заседателен състав е разгледал и няколко оплаквания за дискриминация на основата на признак „пол“, част от които са оставени без разглеждане поради липса на правомощие по закон и недопустимост на подадените от жалбоподателите искания. В рамките на отчетния период съставът многократно е посочвал, че изискванията на Закона относно задължителните реквизити на жалбата/сигнала по ЗЗДискр са изрично разписани в чл. 51, ал. 2 от ЗЗДискр., като същата трябва да съдържа изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът и исканията на жалбоподателя пред КЗД, с оглед на компетентността на Комисията по чл. 47 от ЗЗДискр. В Решение № 104/17. 02. 2020 г. по преписка № 153/ 2019 г., съставът е разгледал жалба с оплакване по признак „пол“. Оплакванията на жалбоподателя за дискриминация по признак „пол“, визирани в инициативния документ, са насочени срещу конкретен магистрат, в рамките на проведено съдебно заседание по гражданско дело и са във връзка с начина на водене на съдебното заседание. Жалбоподателят счита, че спрямо него е налице нарушение на правото му справедлив процес и дискриминация, тъй като съдът не е уважил искането му той да направи звукозапис на съдебното заседание със своя личен мобилен телефон. В залата присъствали още 5 лица от женски пол, които били служители на съда и вещо лице, като предвид присъствието на служебни лица от женски пол е оплакването, подадено по този признак.

За да постанови своето решение, Втори специализиран постоянен заседателен състав е подчертал, че с съгласно чл. 117 от Конституцията на Република България, съдебната власт защитава правата и законните интереси на гражданите, юридическите лица и държавата. Съдебната власт е независима. Тази независимост на съдебната власт е скрепена с гаранции, че при осъществяване на своите правомощия съдиите, прокурорите и следователите не носят отговорност за техните служебни действия и за постановените актове, освен ако извършеното е умишлено престъпление от общ характер по аргумент на чл.132 КРБ.

Съставът е посочил, че въпросът за законосъобразността на актовете на посочените органи, както и техните действия не може да бъде разрешен по пътя на административното производство пред КЗД.

Според състава разглежданият казус и формулираните от жалбоподателя искания не попадат в нито едно от изброените в чл. 47 правомощия на Комисията, а касае преценка на гражданския съд и взетото в хода на конкретно съдебно заседание определение, с оглед депозирано от страна по делото конкретни искания, както и поведението на тази страна в конкретното съдебно заседание, като се подчертава, че съдът е субективен спрямо жалбоподателя.

На основание чл.31, ал.1 от АПК във връзка с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр., от една страна, и правомощията, уредени от законодателя в чл.47 от ЗЗДискр., от друга, с оглед изискването на чл. 27, ал. 2, т. 6 от АПК във връзка с чл. 8 и чл. 117, ал. 2 от КРБ във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. Втори специализиран постоянен заседателен състав е прекратил производството по преписка № 153/2019 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, подадена от Д. Д.Г., и е оставил без разглеждане подадената жалба.

Друг показателен пример за това, че подадената жалба не отговаря на изискванията на Закона и съдържа недопустимо искане, е обсъдено в Решение № 400/ 01. 07. 2020 г. по преписка №160/ 2019г. В депозирания инициативен документ Б. К. възразява срещу „порочно създаден програмен софтуер“ за закупуване на винетен стикер, защото в него съществували неограничен брой възможности за извършване на грешки от потребителите, при закупуване на електронна винетка на различни видове МПС с един и същи регистрационен номер. В жалбата е посочено, че на 09. 02. 2019 г. в 21.52 часа е направила плащане през мобилно приложение с карта за годишна винетна такса за лек автомобил с рег. № хх ххх на стойност 97.00 лв. към API BG TOLL SOFIA. При това плащане избрала ремарке към лек автомобил и в процеса на обработка, виждайки грешката си, отказала винетката, в следствие на което на екрана ѝ се изписало „Вашата годишна винетка не е активирана, плащането ще бъде сторнирано“. На 09. 02. 2019г. в 22.26 часа направила второ плащане с карта за годишна винетна такса за лек автомобил с рег. № хх ххх на стойност 97.00 лв. към ITS AD-VINETKI.BG SOFIA. При това плащане избрала правилната опция – лек автомобил, плащането минало и получила съобщение: „Вашата годишна винетка е активирана за лек автомобил с рег. номер хххх“. В постановеното решение е отразено, че липсата на компетентност на КЗД в разглеждания случай се потвърждава и от факта, че жалбоподателката отправя искания за произнасяне от страна на Комисията относно действия, извършени от други независими органи, изразяващи се в отказ за възстановяване на сумата от 97.00 лв. поради грешно въведени данни за закупуване на винетен стикер. Втори специализиран постоянен заседателен състав, след като е съобразил разпоредбите на чл.4 от АПК във връзка с чл.31, ал.1 от АПК във връзка с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр., от една страна, и правомощията, уредени от законодателя в чл.47 от ЗЗДискр. и на основание чл. 8, ал. 2, предложение първо от ППКЗД във връзка с чл. 52 от ЗЗДискр., е прекратил производството по преписка № 160/2019г., образувана по жалба с вх. № и допълнение към нея с вх. №, подадени от Б. И. К., със същото решение съставът е оставил без разглеждане по същество подадената жалба.

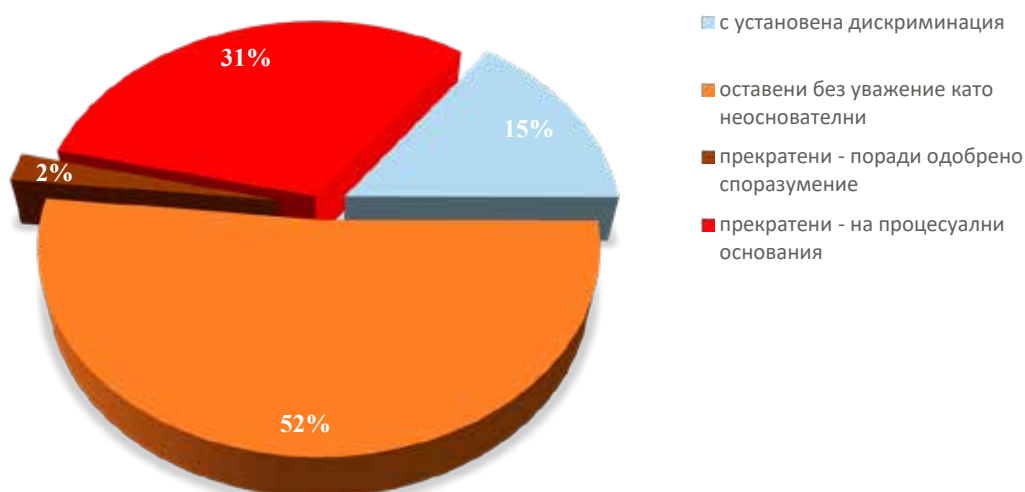
3. Трети специализиран постоянен заседателен състав - лично положение, народност, гражданство, произход, религия и вяра



Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е компетентен да разглежда случаите на дискриминация, основана на защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „народност“, „гражданство“, „произход“, „религия“, „вяра“ и „лично положение“. Членове на състава са инж. Наско Атанасов, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева.

Сред постановените за 2020 г. решения от Трети специализиран постоянен заседателен състав, 52 % са оставени без уважение, 15 % са с установена дискриминация. Прекратените преписки за 2020 г. поради постигнато между страните споразумение и одобрено от състава са 2%, а в останалата част са прекратените на други процесуални основания.

Трети СПЗС



За 2020 г. Трети специализиран постоянен заседателен състав най-голям брой решения е постановил по защитения признак „лично положение“. Постановени са и решения по признаци „гражданство“ и „религия“. Има преписки, по които между страните в производството е постигнато споразумение.

Ежегодно в Комисията за защита от дискриминация постъпват множество жалби с оплаквания за тормоз от страна на лица, живущи в една сграда, като общото между тях е, че са свързани с оплаквания за дискриминация на основата на признак „лично положение“. В много от случаите, поставени за разглеждане пред комисията, в частност Трети специализиран постоянен заседателен състав е установявал, че не всяко напрежение в общуването и отношенията между съседите и междусъседските взаимоотношения в цялост представлява тормоз по признак „лично положение“, тъй като не всяко твърдение покрива понятието „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. „Тормоз“, съгласно законовата дефиниция 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. По смисъла на чл. 5 от същия закон тормозът се счита за дискриминация. Тоест, за да обоснове съставът извършването на такъв, е необходимо нежеланото поведение да се основава на някой от посочените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци. С Решение № 106/ 17. 02. 2020 г. по преписка № 17/ 2019 г. съставът е установил, че по същество сигналите на жалбоподателката до полицията съвпадат с оплакванията ѝ до КЗД, които същата счита за тормоз спрямо ответната страна. В мотивите на решението е отразено, че ответната страна е доказала, че не е осъществил тормоз спрямо жалбоподателката Ж. А. На основание чл.65, ал. 5 от ЗЗДискр. от страна на състава е установено, че ответната страна И. К. М., не е извършил нарушение на ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката Ж. Л. А. С така постановеното решение съставът е оставил без уважение подадената жалба и допълненията към нея като недоказани.

Пример за осъществен „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. със защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ е Решение №560/02.10.2020г., постановено по преписка №718/2019г. Жалбоподателката М. И. посочва, че спрямо нея се осъществява постоянен тормоз, осъществяван от небанкова финансова институция „С. к.“ ООД (дружество специализирано за предоставяне на бързи заеми/кредити), която чрез неправомерно разпространение/предоставяне на банкова тайна на трети неоторизирани лица (в случая работодател) и извършваща действия по целенасочено и умишлено накърняване на достойнството ѝ, иска и цели да постави жалбоподателката във враждебна, принизяваща, унижителна и обидна среда. Съставът е установил, че съгласно чл.7, ал.2 на сключения между жалбоподателката и ответната страна договор в случай на неизпълнение на задължения от страна на И. в качеството ѝ на заемател, „С. К.“ ООД в качеството си на заемодател може да предприеме действия по събиране на просрочените вземания, включително чрез изпращане на писма, лични посещения и телефонни разговори. Всички сочени от жалбоподателката действия (телефонни обаждания, посещения, писмо до работодателя) са в изпълнение на чл.7, ал.2 и ал.3 от Договора ѝ за паричен заем, но въпреки това съставът е счел, че многократните посещения в местоработата на жалбоподателката от страна на служители на „С. к.“, представляват „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. Съставът е отбелязал, че „С. к.“ ООД е в правото си да търси парите, които е отпуснало като заем на жалбоподателката, но действията на ответната страна спрямо И. (изразяващи се в посещения на работното ѝ място) представляват тормоз и накърняват достойнството ѝ пред нейните колеги. Макар от ответната страна надлежно да са входили уведомителното си писмо до дружеството, в което работи М. И., те са го посетили още няколко пъти, за да установят контакт с нея, без обаче да представят никакви други документи. Макар че са внесли в деловодството уведомително писмо и

са разяснили на работодателя ѝ причината за своето посещение, не става ясно защо са продължили да посещават работното място на жалбоподателката, без да представят други документи. Именно тези опити, да се свържат с И. и то на работното ѝ място, накърняват нейното достойнство и създават унижителна и обидна среда. На ответната страна е наложено административно наказание имуществена санкция за осъществен „тормоз“ по признак „лично положение“.

За 2020 г. голям брой преписки са образувани и разгледани с изложени оплаквания, свързани със защита при упражняване правото на труд. С такива оплаквания е и постановеното по преписка № 148/ 2018 г. Решение № 312/ 09. 06. 2020 г. на Трети специализиран постоянен заседателен състав. Решението е пример и за осъществено спрямо жалбоподателя „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., а именно: а) по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация; б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация; в) по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.

Жалбоподателят Н. Х. счита, че спрямо него е осъществена дискриминация по признак „лично положение“, която дискриминация аргументира с незаконосъобразно прекратяване на служебното му правоотношение на основание чл.106, ал.1, т. 2, 3 и 5; чл. 12, ал.1 и чл.107а, ал.1 и чл.107, ал.1 от Закона за държавния служител, като счита, че работодателят в нарушение на чл. 21 от ЗЗДискр. не е приложил еднакви критерии при осъществяване на правото за едностранно прекратяване на служебното му правоотношение без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Жалбоподателят заявява, че дискриминационното поведение на изпълняващия длъжността изпълнителен директор на ИАРА в периода 30.10.2016 г. – 07.03.2017 г. В. В. спрямо него е повторно, тъй като с решение от 2016 г. КЗД се е произнесла за извършена дискриминация, като е отправила препоръки за в бъдеще изпълнителният директор на ИАРА да се въздържа от извършване на дискриминационни действия. Твърди, че новоназначеният изпълнителен директор също не е изпълнил препоръката на Комисията и издал заповед, с която е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „главен инспектор РК“, без да се е съобразил с решението на КЗД да актуализира определеното му основно възнаграждение, за което обстоятелство сезирал АССГ и оспорил заповедта като незаконосъобразна поради противоречие с влязъл сила съдебен акт и на решение на КЗД. Установено е, че жалбоподателят не е единственият служител, чието правоотношение е прекратено съгласно представената справка за възстановени от съда служители (за периода след 16.05.2015 г., за който Комисията има правомощия да се произнася). Според настоящия състав обстоятелството, че лицето не е назначено/ преназначено на друга подходяща длъжност, само по себе си не може да обоснове извод за неравно по третиране. Релевантната нормативната уредба на чл.107, ал. 1, т.7 от ЗДСл., въз основа на която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя (в предвидения в чл. 52 от ЗЗДискр. три годишен срок) не съдържа изискване за провеждане на подбор на служителите, съответно за излагане на нарочни мотиви защо се прекратява служебното правоотношение на служителя и по какви причини други служители продължават да изпълняват функциите и задачите си. Легитимното упражняване на правомощието на работодателя, в случая органа по назначаване в лицето на изпълнителния директор на ИАРА, да прекрати служебното правоотношение според настоящия състав не може да се разглежда като ограничаващо правото на труд на служителя и в този смисъл не би могло да се приеме, че спрямо жалбоподателя Н. Х. е осъществена дискриминация по признак „лично положение“. Относно оплакването за „преследване“ съставът отбелязва, че жалбоподателят Н. Х. през 2015 г. е потърсил пред КЗД защита от дискриминация. С решение Комисията за защита от дискриминация е установила, че с определеното основно възнаграждение в заповеди на изпълнителния директор на И. А. по Р. и А. е осъществил нарушение на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо Н. Х. При сравнение между двете заповеди на изпълнителните директори на ИАРА, с които жалбоподателят е възстановен на длъжност се установява, че във всички тях е определено едно и също възнаграждение, като възнаграждението на служителя при възстановяване на служебното му правоотношение е било на по-ранен етап предмет на разглеждане от КЗД, която с решение е установила нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. Обстоятелството, че определената на жалбоподателя основна заплата от органа по назначаване след неговото възстановяване на работа е значително по-ниска от тази на служителите на същата длъжност, само по себе си сочи за целенасоченост. Това налага изводът, че неактуализирането на основно възнаграждение на жалбоподателя съставлява едно по-неблагоприятно третиране, тъй като чрез него се засяга правото му на труд. Установено е, че със Заповед, издадена в изпълнение на решения на съда, е определено основно месечно възнаграждение на Н. Х. в размер на 980 лв. Въпреки това е факт, че като последица е настъпил период на неравно третиране спрямо жалбоподателя от органа по назначаване. Установено от състава е, че по отношение на Н. Г. Х. е извършена дискриминация под формата на преследване от страна на изпълнителния директор на И. а. по р. и а. в периода В. В., за което му е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева. Установено е също, че по отношение на Н. Г. Х. е извършена дискриминация под формата на преследване от страна на доц. Д - р. Г. Н., изпълняващ длъжността изпълнителен директор на И. а. по Р. и а. в процесния период, за което му е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева. Установено е също, че спрямо Н. Г. Х. не е извършено нарушение по смисъла на чл. 21 от ЗЗДискр, и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е разглеждал и се е произнасял и по жалби и сигнали срещу законови разпоредби. Пример за подобно оплакване е преписка №97/ 2019 г., по която

е постановено решение № 253/ 26. 05. 2020 г. Жалбоподателят В. Ц. сочи, че собствениците на имот в многоетажна жилищна сграда, освен индивидуалните водомери имат и един общ на водопроводното отклонение за жилищната сграда, съгласно Наредба № 4 за ВиК на МРРБ. Съставът е установил, че поставянето на „индивидуалните водомери“ е задължение на потребителите, а поставянето на „общите водомери“ – на ВиК дружеството. Дори ако съставът следва 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 и средствата, предвидени за постигането ѝ, да бъдат пропорционални и необходими. Засадаващият състав е счел, че потребителите с индивидуални водомери в етажната собственост /като В. С./ би следвало да заплащат единствено за реално изразходваните от тях количества вода, а не да са отговорни и 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 привилегировано положение спрямо останалите потребители, тъй като не заплащат като тях цената на ВиК 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. Съставът е установил, че разпоредбите на чл. 39, ал. 2, т. 3 и т. 4 от Наредба № 4 от 14. 09. 2004 г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството, са и противоречащи на принципа за равно третиране на „потребителите“ на В и К услуги, създаваща условия за нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. от „В и К операторите“. Съставът е дал препоръка на министъра на МРРБ да измени разпоредбите на чл. 39, ал. 2, т. 3 и т. 4 от Наредба №4/ 2004 г.

През отчетния период Трети специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплакване за дискриминация по признак „гражданство“, по което е постановено решение № 162/ 06. 03. 2020 г. по преписката № 105/ 2019г. Образованото производство е свързано с правата на родител гражданин на държава членка на ЕС и постоянно пребиваващ в Република България, който счита, че Инstrukция № 81213~813 от 9 юли 2015 г. за реда и организацията за осъществяване на граничните проверки на граничните контролно-пропускателни пунктове, издадена от Министерството на вътрешните работи, въвежда различен режим при пътуване на деца извън граница, с оглед гражданството на родителите им.

В решението на състава е отразено, че атакуваният от жалбоподателя текст на чл. 48, ал. 1 от Инstrukцията издадена от МВР се основал на общности и национални разпоредби, а именно: Регламент /ЕС/ 2016/399 на Европейския парламент и на Съвета относно Кодекс на Съюз за режима на движение на лица през границите /Кодекс на шенгенските граници/, чл. 43, ал. 3 от Закона за чужденците в Република България /ЗЧРБ/, чл. 76, т. 9 от Закона за българските лични документи /ЗБЛД/, като последната норма давала възможност на органите, в случая на гранична полиция, на оперативна самостоятелност при вземане на решение при пътуване на ненавършили пълнолетие български граждани.

Решаващият състав при постановяване на решението е взел предвид и сходен казус, отнесен за решаване до Административния съд – С. г. Съдът е признавал и диспозитивния характер на нормата на чл. 76, ал. 9 от ЗБЛД чрез думата „може“, с което се предоставя възможността за самостоятелна преценка на органа - в случая гранична полиция. В мотивите на решението съставът е посочил, че съгласно Директива 2004/38/ ЕО гражданите на ЕС и членовете на техните семейства имат право да се движат и пребивават свободно на територията на ЕС. Правните основания са: член 3, параграф 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС); член 21 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС); дялове IV и V от ДФЕС; член 45 от Хартата на основните права на Европейския съюз. Трети специализиран постоянен заседателен състав счита, че при вземането на решения, свързани с дете, водещо е понятието за най-добрите му интереси, което е регламентирано и в Конвенцията за правата на детето, т.е. винаги, когато трябва да се вземе решение, което ще засегне конкретно дете, определена група деца или децата като цяло, процесът на вземане на това решение трябва да включва предварителна оценка на възможното въздействие (положително или отрицателно) на решението върху съответното дете или деца. Оценката и определянето на най-добрите интереси на детето изискват процесуални гаранции. Съставът е достигнал до извод, че разпоредбата на чл.48, ал.1 от Инstrukция № 81213- 813/09.07.2015 г. дава възможност едно дете да не бъде лишавано от възможността да пътува извън територията на Република България, тъй като са констатирани множество случаи, при които единият родител е чужденец с неизвестно местонахождение или по някакви други подбуди, децата и другият родител са били лишавани от възможността да предприемат каквито и да било пътувания извън Р. България. В конкретния случай е видно, че не е извършено по-неблагоприятно третиране на основата на защитния признак „гражданство“. По дефиниция „гражданството“ е устойчивата политико-правна връзка на човек (физическо лице) с носителя на публична власт – държавата. Разглеждано като правен статут, гражданството включва кръг от права и задължения, уреждащи отношенията между физическите лица и държавата. В политически смисъл гражданството е право на участие в обществения живот и управлението. На основание чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр. решаващият състав установява, че ГД „ГП“, представлявана от директор С. К., като ответна страна, не е извършила нарушение чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация по признак „гражданство“ по отношение на Р. Ф. Б, Съставът установява също, че МВР, представлявано от министъра, не е извършило нарушение чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация по признак „гражданство“ по

отношение на Р. Ф. Б. Със същото решение съставът оставя без уважение жалбата, подадена от Р. Ф. Б., като неоснователна.

Друг пример за подадена жалба, засягаща законова разпоредба, е преписка №114/2018г., по която е постановено решение №374/25.06.2020г. В жалбата си Ц. К. твърди, че през 2010 г. пострадал от престъпление - набеждаване, че е извършил такова. Като пострадал завел тѣжба, но лицето, което го набеждало, било оправдано. Впоследствие по новообразуваната прокурорска преписка се оказало, че има нови доказателства за набеждаването му в престъпление. Твърди, че подал три сигнала до ВКС във връзка с новооткритите доказателства и нарушения за възобновяване на НДЧХ по чл. 422 НПК. ВКС отказал да възобнови и трите пъти делото, тъй като жалбоподателят не бил от кръга на лицата, имащи това право по чл. 420, ал. 2 НПК. Твърди, че като пострадал от престъпление е лишен от право да търси последващо възобновяване на делото, което го поставяло в неравностойно положение и го дискриминирало в лично качество по чл. 4 от ЗЗДискр. по отношение на друго лице, осъдено за престъпление от общ характер, визирано в чл. 420, ал. 1 НПК. Сочи, че са дадени права на прокурори да решават вместо него, като му е отнето правото, като пострадал да осъществи в лично качество защитата на свои накърнени права, чест и достойнство, регламентирани в Конституцията на РБ. Съставът е установил, че възобновяването е изключителен способ за проверка на съдебни актове, най-малкото поради две съображения: обстоятелството, че на възобновяване подлежат, но само влезли в сила съдебни актове, които подлежат на изпълнение. Искането за възобновяване не се прави от лицата, които са били страни по делата, а се прави от Окрѣжния или от Главния прокурор, при което има само едно изключение: когато искането може да се направи и от самия осъден, но само в случай, че основанието за възобновяване е по чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. На възобновяване подлежат всички влезли в сила присъди и решения независимо от кой (материална компетентност) и от какъв съд (РС, ОС, ВКС) са постановени. Разпорежданията и определенията обаче подлежат на възобновяване само ако това е предвидено в чл. 419 НПК. В тази група е определението, с което е потвърдено споразумение. В тази група са определенията за прекратяване на наказателното производство. Тук попада и определението, с което съдът потвърждава или изменя постановлението на прокурора, с което прекратява производството. След влизане в сила на новия НПК възобновяване може да иска освен Главният или окрѣжният прокурор, и самият осъден в случаите, в които основанието е чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. Възобновяването по принцип е безсрочен способ за проверка на съдебни актове, нещо повече – наказателно дело може да бъде възобновено и след смъртта на осъдения - чл. 421, ал. 4 НПК. Когато обаче с искането за възобновяване се цели влошаване на положението на осъдения, тогава има срок – той е 6 месеца и при това е фатален (преклузивен) по своето естество. Законодателят е предвидил възобновяването като извѣрден способ за проверка на влезлите в сила съдебни актове само в случаите, когато те не са били проверени по касационен ред по протест или жалба на страната, която прави искането и в чийто интерес се предлага отмяната. Липсата на надлежно сезиране на ВКС в касационното производство изключва неговото произнасяне по същество. Тогава за страната, която не е упражнила процесуалното си право на жалба или протест, за да получи произнасяне, чрез което да защити своите права и законни интереси, или искането ѝ е насочено срещу съдебен акт, принципно изключен от обхвата на редовния касационен контрол, възниква процесуалната възможност да поиска възобновяване на делото, за да постигне отстраняването на съществуващи нарушения на материалния и/или процесуалния закон. От друга страна, искането за възобновяване би било основателно само ако нарушенията на закона са съществени - чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. В конкретния случай жалбоподателят не попада в кръга на лицата, изчерпателно определени в разпоредбата на чл. 420 НПК като имащи право да направят искане за възобновяване на наказателно производство. Засадаващият състав е установил, че разпоредбата на чл. 420 НПК не представлява непряка дискриминация по признак „лично положение“, поради което жалбата на Ц. К. е оставена без уважение.

Интересен казус сред постановените от Трети специализиран постоянен заседателен състав решения за 2020г. е и Решение №275/02.06.2020г. по преписка №552/2018г., където оплакването на жалбоподателката засяга публикация в социалната мрежа Фейсбук. Жалбоподателката Р. Д. К.-Д. счита, че е дискриминирана от лицето И. Т. Г., тъй като същата разпространява лѣжи, клевети и се опитва да урони авторитета ѝ пред аудиторията в социалните групи. На 24.06.2018г., случайно попаднала на публикация на Н. К. в „Т. и. на С. З.“ и забелязала, че се споменава името ѝ и участието ѝ в предаването по ТВ С. З. „Виждам как Н. К. пише, как съм разобличила Г. Б. Г., като съм разказала как ме е измамил, как е измамил майка ми и други хора, с които пуснахме жалби в Адвокатската колегия и Районната прокуратура – С. З. Разказах как съм го наела, как ме е излѣгал, как съм го публикувала в социалните групи, как са се включили хора, които също твърдят, че са измамени от него. Виждах как Н. К. опровергаваше някого, който пишеше за мен, но аз не виждах неговите коментари.“ (цитат от жалба). Жалбоподателката установила, че И. Т. Г. пише за нея и хората, с които пуснали жалби срещу адвоката (съпруг на Г.), който се възползвал от хората, които му се доверяват. „Тя пишеше за какво съм наела съпругът ѝ, и как той ми свършил работа. Пишеше, че сме група роми, застъпници на политическа партия ДПС, че съм живеела в общинско жилище. Съпругът ѝ бил доказал, че всичко е лѣжа и продължавал да работи.“ (цитат от жалба). Въз основа на представените в хода на проучването доказателства съставът е установил, че действително от профил в социалната мрежа Фейсбук с име: И. Г. (съвпадащо с името на ответницата по преписката) е коментирано, че пишешите, сред които и жалбоподателката Р. К., са група роми, защитници на ПП ДПС Г., посочва също, че жалбоподателката живее в общинско жилище. Съставът е отхвърлил твърдението на ответницата И. Г., че правото на отговор, което следва да получи жал-

боподателката, не е в нейната компетенция, а в компетенцията на администратора на група във Фейсбук, и че в този смисъл, следвало К. да се обърне към администратора на посочената група. Съставът е отбелязал, че задължение на администратора на дадена група във Фейсбук е да следи дали членовете на групата спазват правилата за членство, но отговорността за това какво се пише, остава на пишещия даден коментар и/или публикация, какъвто в случая е И. Г. В хода на проучването ответната страна по преписката е представила единствено становище, което не било подкрепено от никакви доказателства. От предоставено становище И. Т. Г. не е доказала, че принципът на равно третиране по отношение на Р. Д. К. - Д. не е нарушен, поради което на ответницата е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева за осъществено по-неблагоприятно третиране по отношение на жалбоподателката.

В рамките на отчетния период Трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е разгледал и решил интересен казус /преписка №3/ 2019г., по която е постановено решение № 79/ 03. 02. 2020 г./, свързан с ограничаване правото на движение, респ. правото на паркиране в конкретно населено място. В случая става въпрос за оплакване на гражданин, който живее в населеното място под наем, и при опита си да получи право на платената услуга за паркиране, същата му е била отказана с мотива, че няма постоянен адрес в населеното място. В постановеното решение Трети специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че възможността лицето да паркира автомобила си пред дома си (без значение постоянен или настоящ адрес) касае предоставяне на услуга, като съгласно чл.37, ал.1 от антидискриминационното законодателство не се допуска предоставянето на такива услуги, но при по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия на лица – носители на защитен от закона признак, включително местоживеенето, като част от личното положение на човек. В мотивите на решението е отразено също, че съгласно чл.1, ал.3 от ЗГР гражданската регистрация включва съвкупност от данни за едно лице, които го отличават от другите лица в обществото и в семейството му в качеството на носител на субективни права, като име, гражданство, семейно положение, родство, постоянен адрес и др. Съставът е съобразил, че съгласно разпоредбата на чл.93 от Закона за гражданска регистрация всяко лице може да има само един постоянен адрес, който задължително да бъде на територията на Република България, а в разпоредбата на чл.94 от същия закон, законодателят е предвидил, че настоящият адрес е адресът, на който лицето живее, както и че всяко лице има само един настоящ адрес. В случая съставът е изложил аргументи за това, че доколкото съгласно разпоредбите на чл.93 и чл.94 от ЗГР е допустимо лицето да притежава само един настоящ и един постоянен адрес, като съгласно същите норми е допустимо двата да съвпадат, както и с оглед обстоятелството, че настоящият удостоверява живеене в територията на синята зона, а постоянният според новата ал.6 на чл.93 ЗГР служи за упражняване или ползване на права или услуги, то единствено и само при съвпадение на двата адреса е налице законосъобразно основание за предоставяне на права, непредставляващи привилегии и неравностойно отношение към гражданите на Община В., а отговарящи на обективната необходимост на лицата, до които са адресирани тези възможности. Според мотивите на решението, в противен случай въведеният режим на платено локално паркиране представлява форма на непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.3 от Закона за защита от дискриминация, доколкото чрез една привидно неутрална разпоредба се поставя една част от адресно обвързаните в обхвата на т.нар. синя зона жители на общината в по-неблагоприятно положение спрямо друга част от тях, разделяйки ги на адресен признак, според вида на притежавания в обхвата на синята зона адрес – постоянен и настоящ. С оглед свободата на движение и в изпълнение на разпоредбата на чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр., настоящият състав следва да даде задължително предписание на ответната страна Общински съвет гр. В. да направи промени в Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., като предвиди законовата възможност не само лица с постоянен, но и такива с настоящ адрес на територията на Община В. да се възползват от правото да заплащат годишен абонамент за ползване на „Синя зона“, с цел преустановяване на дискриминационната практика. На основание чл. 64, ал. 1, чл. 65 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е установил, че Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., в частта IV.2.4. Режим на локално платено паркиране на ППС на живущите в зоните за почасово платено паркиране – чл. 32, ал. 1 и ал. 2, създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на живущите с настоящ адрес на територията на Община В., различен от постоянния. На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. решаващият състав е задължил ответната страна – Общински съвет гр. В., представляван от председателя, да направи промени в Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., като предвиди законовата възможност не само лица с постоянен, но и такива с настоящ адрес на територията на Община В да се възползват от правото да заплащат годишен абонамент за ползване на „Синя зона“.

4. Четвърти специализиран постоянен заседателен състав - образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение и имуществено състояние



В производството за защита от дискриминация Четвърти постоянен заседателен състав е специализиран да разглежда преписки, свързани с оплаквания за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“.

Съгласно заповед на председателя на КЗД, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав се състои от следните членове: доц. д-р Баки Хюсеинов, Петър Кичашки и д-р Орлин Колев.

От анализ на постановените през 2020 г. решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав може да се посочи, че 50 % са разгледани по същество. Равен на 50 % е броят на постановените през 2020 г. решения, в които не е установена дискриминация, а подадените жалби са оставени без уважение.

Като причини могат да се посочат в някои случаи липсата на годни, макар и минимални доказателствени средства, които да създадат у състава индичия за дискриминация, което е пречка за установяване на твърдяното нарушение при постановяване на решение. Има и случаи, в които жалбоподател сезира КЗД с оплаквания за дискриминация, което е вътрешното възприятие на жалбоподателя, и макар за него самия дадено действие, съответно бездействие да представлява неравно третиране, то обаче не представлява нарушение на антидискриминационното законодателство.

Преписките, които е прекратил Четвърти СПЗС през 2020 г. от общия брой разгледани през отчетния период, с различни основания за прекратяване, са както следва:

- 14 % са прекратени поради неотстраняване на нередовности на подадените оплаквания от страна на жалбоподателя. Става въпрос за конкретно дадени указания от заседателния състав, които не са били изпълнени от жалбоподателя в рамките на определения от състава срок.

- 8 % са прекратени поради сключено споразумение между страните и одобрено от заседателния състав;

- 14 % от постановените решения са прекратени поради липса на компетентност за разглеждане на казуса от Комисията за защита от дискриминация, т.е. производствата са прекратени, поради това, че подадените искания не кореспондират с правомощията на Комисията за защита от дискриминация;

- 7 % са прекратени поради вече влязло в сила решение на КЗД по същия казус;

- в 7 % от случаите жалбата е оттеглена от подателя.



През 2020 г. Четвърти СПЗС стриктно и последователно прилага установените през предишни години практики за превенция и борба с дискриминация по признаците, които е определен да разглежда. Работата на Четвърти СПЗС е съобразена и приведена в унисон със съдебната практика, а в аргументацията на решенията често се позовава на норми от международни договори и конвенции, по които Република България е страна.

През годините 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 им и на 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.

Тук следва да бъде отбелязано, че през 2020 г. съставът не е разглеждал самостоятелни оплаквания само по признак „образование“. Това е така, защото в голяма част от оплакванията си, жалбоподателите твърдят осъществена дискриминация освен по признак „образование“, и по други признаци, защитени от закона. В такива случаи жалбите се разглеждат от Петчленен разширен заседателен състав на КЗД.

Анализът на практиката на Четвърти СПЗС показва, че често разглежда оплаквания за неблагоприятно третиране по защитения от закона признак „обществено положение“. Следва да бъде отбелязано, че 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, в което работи, заеманата длъжностна позиция и др. Както сочи практиката на Четвърти специализиран състав, 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.

От съществено значение са разглежданияте от Четвърти СПЗС текстове от нормативни актове, които поставят дадено лице в по-неблагоприятно положение спрямо други лица. КЗД детайлно разглежда проблематиката. 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 за това е Решение № 421 от 10. 07. 2020 г. Четвърти състав се е произнесъл по сигнал, подаден от И.С.Т. – областен управител, срещу нормата на чл. 51 ал. 2 от Правилника за организацията на дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация с изложени оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“.

Жалбоподателят, в качеството му на Областен управител и по силата на чл. 198е от Закона за водите, е представител на държавата в Асоциацията по „Вик“ и председател на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „Вик“ – ЕООД гр. С. Съгласно чл. 51, ал. 1 председателят на Асоциацията определя възнаграждението на служителите, но съгласно чл.51, ал.2 той и другите представители на членовете на Общото събрание не получават възнаграждение за работата си в асоциацията. Жалбоподателят твърди, че за положен от него труд той не получава никакво възнаграждение, за разлика от служителите на асоциацията, които са на негово подчинение.

Съставът формира мнението, че чл.51, ал.2 от „Правилник за организацията и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация“ не е дискриминационен по отношение на подателя на сигнала – областния управител, също и по отношение на всички други областни управители в страната, които в това си качество по силата на чл.198е от Закона за водите са представители на държавата в Асоциацията по „Вик“ и всеки един от тях е председател на асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия.

Поради липсата на лица в сравнимо сходно положение, които да са поставени в по-благоприятно положение в сравнение със сигналаподателя, т.е. за тях да е предвидено да получават възнаграждение, а за него не, не може да бъде установена дискриминация. Сигналът е оставен без уважение.

Друг казус, разгледан от Четвърти специализиран постоянен заседателен състав с оплаквания за дискриминация на основата на признак „обществено положение“, е Решение № 142/28.02.2020г. Оплакванията на управителя на „Т“ ООД са срещу Държавна агенция и регионална служба към нея. В жалбата се твърди, че през 2014 г. е направена обява за изготвянето на кадастралната карта на гр. К. и събирането на информация за нея. Заявява се, че на основание чл. 30 от ЗКИР в кадастрални регистри, „Т“ ООД коректно е предало и вписало основанията си за право на собственост.

Във връзка с възникнали правни спорове за сгради между „Т 91“ АД и „Т“ ООД (и двете дружества съсобственици в терен), вече приключили във ВКС в полза на „Т“ ООД, а и казус, свързан със събаряне на незаконно строителство на 3-та фирма собственик на 2/3 от сградата, намираща се на конкретния терен, „Т“ ООД

е пуснало молба за издаване на скица и установило, че е допусната „явна фактическа грешка“ (чл. 51, ал.1, т. 3 ЗКИР) или служебно на основание чл. 53а ЗКИР. Жалбоподателят счита, че вместо ответните страни да започнат процедура по премахване на „явната фактическа грешка“, при пускане на искане на 15. 06. 18 г. от „Т 91“ АД, същата е заличила напълно правото на собственост на „Т“ ООД върху ид. ч. от имота на основание чл. 53, ал. 1, т. 3 от ЗКИР, без да вземе предвид, че има документи, удостоверяващи дублиране на носителите на право на собственост на основание чл. 53, ал. 2 ЗКИР, без да даде право на дружеството да защити собствеността си, и без да уважи правото му на информираност на основание чл. 53, ал. 3 от ЗКИР.

Констатирано от доказателствата е, че при заличаването на дружеството „Т“ ООД, същото не е било информирано като заинтересована страна, че е постъпило искане за заличаването му като собственик на имота, а при обратното вписване на собственическите права с КНА от 2018 г., ответните страни са го вписали, след като са уведомили новия съсобственик на имота по онова време „М Т“.

Установено е, че ответните страни не са извършили нарушение по признак „обществено положение“ съгласно 33Дискр. по отношение на „Т“ ООД, и е оставил жалбата без уважение.

В следващите две решения жалбоподателите сочат, че евентуалното неравно третиране спрямо тях се дължи на убежденията им, поради което те са носители на защитен признак „убеждение“. Следва да се отбележи, че легална дефиниция на защитения признак „убеждение“ няма. От тълкуването на закона може да се направи извод, че за „убеждение“ следва да се приема устойчиво и трудно променимо разбиране за заобикалящата действителност, което не подлежи на конюнктурни и моментни промени. От тази гледна точка следва да бъде изяснено дали по същество жалбоподателите са носители на признак „убеждение“.

В Решение № 467/ 15. 09. 2020 г. Четвърти СПЗС се е произнесъл по жалба, подадена от В. Р. М. срещу БХК и Сдружение „М“, с изложени оплаквания за дискриминация по признак „убеждение“ по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр.

Жалбоподателката твърди, че е лично засегната в качеството си на български гражданин и родител от „Отворено писмо на правозащитници: Българската държава да поеме категоричен ангажимент за изграждане на ефективна система за закрила на децата ни“. Заявява, че някои от твърденията на представители на неправителствени организации и граждански активисти, като ответните страни, представляват дискриминация по убеждения и заплахата за равенството на българските граждани в третирането и във възможностите за участие в общественния живот на страната.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав установява от отвореното писмо, че в призивите на правозащитниците не се визира конкретна група, обединена с общ признак, както и липсва засягане на равно третиране, тъй като всички следващи се от изказванията действия са в правомощията на държавни органи. Освен това жалбоподателката не е декларирала, че е член или последовател на конкретна общност или група, с които споделя общи убеждения, с което не е ангажирала доказателства във връзка с признака „убеждения“ въз основа, на които да е неравно третирана от ответните страни. Не са подкрепени с никакви доказателства твърденията на жалбоподателката и съставът е установил, че ответните страни не са извършили тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на чл. 5 във връзка с § 1, т. 1 от допълнителни разпоредби на 33Дискр. по признак „убеждения“ по отношение на жалбоподателката, както и не са извършили нарушение по чл.4, ал.2 от 33Дискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., във вр. с § 1, т. 7 от ДР на 33Дискр по признак „убеждения“ спрямо нея.

Следва да се отбележи, че законът не допуска дискриминация при упражняване правото на труд. Следващото Решение № 109 от 18. 02. 2020г. по преписка № 314/ 2018 г. е по подадена жалба от Т. Ц. Н. срещу МБАЛ гр. С., отново с изложени оплаквания за дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от 33Дискр. признак „убеждение“, само че при упражняване правото на труд.

Жалбоподателката работи на длъжност „медицинска сестра“. Не получила ДМС за определен период от време, като твърди, че според нея ДМС било дължимо на служител безусловно и че неплащането неоснователно на целия размер на дължимата работна заплата е равносилно на превишаване на правата на работодателя. Счита, че осъществената пряка дискриминация към нея е основана на личното ѝ убеждение за неприемане на новото КТД от 2018 г. поради това, че същият според нея е явно неизгоден за служителите на болницата и активното ѝ участие в масовото недоволство на служителите на болничното заведение в края на миналата година спрямо новите управленски политики.

Съставът е установил, че твърденият защитен признак е неясно дали в действителност е носен от жалбоподателката, а дори и това да се приеме за безспорно не може да се направи извод, че действията на ответната страна са акт на неравно третиране, а не елемент от изпълнението на нейните законови права и задължения в качеството ѝ на работодател.

Съставът е установил, че с действията си ответната страна не е извършила дискриминация по защита съгласно чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признак „убеждение“ по отношение на жалбоподателката.

5. Пети специализиран постоянен заседателен състав - увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение

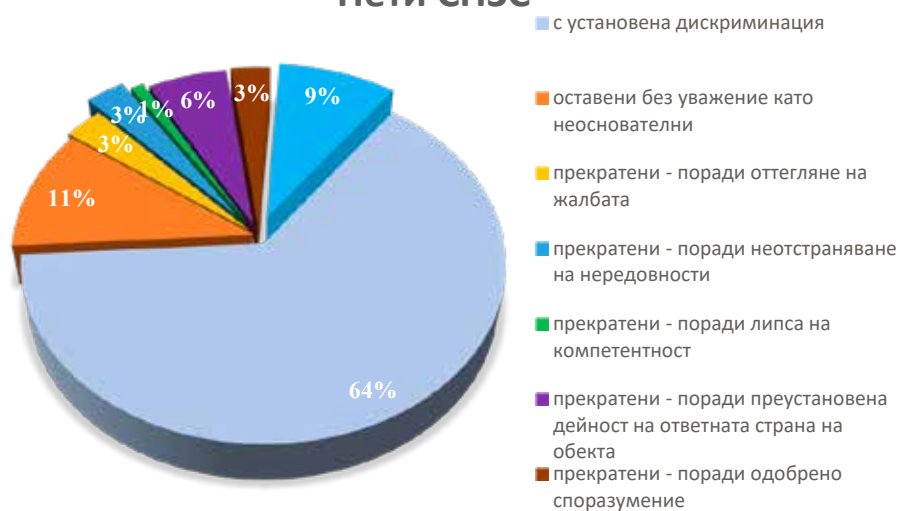


Пети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация разглежда оплаквания за дискриминация по защитените признаци „увреждане“, „възраст“, „семейно положение“ и „сексуална ориентация“. Анализът на постановените от състава през 2020 г. актове ясно сочи, че постоянната му практика по улесняване социалната интеграция на лицата с увреждания чрез осигуряване на достъпна архитектурна среда до търговски обекти и учреждения с подходящи организационни и технически средства, се доразвива и утвърждава.

Членове на СПЗС състав са Петър Кичашки, Златина Касърова - Дукова и д-р Владимир Стоименова-Делийска.

От постановените през 2020 г. от Пети СПЗС решения в 64 % се установява дискриминация, 11 % от жалбите и сигналите са оставени без уважение като неоснователни; в 3 % от случаите има оттегляне на жалбата, неотстранени нередовности в рамките на предоставения срок са в рамките на 3%, при липса на материална компетентност на КЗД - 1%, прекратени поради преустановена търговска дейност на ответната страна на процесния обект са 6%, в одобрено от заседателния състав споразумение между страните (3%). При 9% от постановените решения касаят други производствени действия – спиране на производството, възобновяване на производството, допускане на доказателства, отмяна на протоколно решение на основание чл. 63, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр.

Пети СПЗС



С най-висок относителен дял от всички решения, постановени от ПЗС през 2020 г., са тези, образувани по повод самосезиране на КЗД във връзка с кампания „Достъпна България“.

С част от тях е установена дискриминация по признак „увреждане“, като на ответните страни е дадено задължително предписание за предприемане на необходимите действия относно изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включи-

телно и на такива с ограничена подвижност до процесните обекти, като в някои от случаите им е наложена и имуществена санкция. Примери за решения на Комисията в тази насока са следните: Решение № 647 от 20. 10. 2020 г. по преписка № 286/ 2019 г., Решение № 144 от 28. 02. 2020 г. по преписка № 193/ 2018 г., Решение № 534 от 24. 09. 2020 г. по преписка № 487/ 2019 г., Решение № 232 от 22. 05. 2020 г. по преписка № 285/ 2018 г., Решение № 233 от 22. 05. 2020 г. по преписка № 287/ 2018 г., Решение № 310 от 09. 06. 2020 г. по преписка № 325/ 2019 г.

В този смисъл в диспозитива на Решение № 144 от 28. 02. 2020 г. по преписка № 193/ 2018 г., е прието на основание чл. 65 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 40, ал. 1 и ал. 2 и чл. 47, т.1-4 от ЗЗДискр., че при осъществяване на своята дейност ответните страни БНР с ЕИК xxxxxxxxxx, представлявано от генералния директор А. Б., и областният управител на област В. А. Г. поддържат и продължават да поддържат архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в сградата, в която се помещава Районна радиостанция (РРС) – В. на БНР. С оглед на това Пети СПЗС налага имуществена санкция на БНР и глоба на Областния управител на област В. и им дава задължително предписание в тримесечен срок от постановяване на настоящото решение да предприемат необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително с ограничена подвижност, до и в сградата, в която се помещава Районната радиостанция (РРС) – В. на БНР.

По някои от решенията, постановени в рамките на кампанията „Достъпна България“, разглеждащият състав е одобрил сключено споразумение между страните по преписката, с което същите се съгласяват да се прекрати производството по преписката, като ответната страна се е задължила в определен срок да осигури достъпна архитектурна среда до процесния обект.

Подобно е Решение № 646/ 20. 10. 2020 г. по преписка № 662/ 2019 г. С посоченото решение, съставът е одобрил споразумение от 13. 10. 2020 г., сключено между КЗД, в качеството ѝ на самосезирала се страна, представлявана от А. Д. и Националната агенция за приходите, представлявана от изпълнителния директор Г. Д., с което НАП се задължава в шестмесечен срок от датата на одобряване на споразумението, но не по-късно от 30. 04. 2021 г., да монтира и поддържа в предоставените за управление на НАП помещения, находящи се в гр. Т., подвижна платформа за осигуряване на достъп на хора с увреждания до първия етаж. Съставът, отчитайки, че сключеното споразумение е основано на принципа на равно третиране и не противоречи на закона и морала, е прекратил производството по преписката на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр.

По друга част от решенията е установено, че ответната страна е предприела необходимите действия и мерки за осигуряване на достъпност в хода на висящото пред КЗД производство чрез изграждане на достъпна архитектурна среда или чрез прилагане на технически и/или организационни мерки в съответствие с чл. 57, ал. 2 от ЗХУ.

В този смисъл е Решение № 597/ 07. 10. 2020 г., постановено по преписка № 285/ 2019 г. За да се произнесе по посочената преписка, съставът е взел предвид, че видно от приложения по преписката снимков материал достъпът до процесния обект налага преодоляването на тясно и стръмно стълбище, водещо до третия етаж на процесната сграда. Предвид характеристиките на наличната архитектурна среда и невъзможността за изграждане на трайно съоръжение, разглеждащият състав е приел, че предприетите от ответната страна организационни мерки улесняват в максимална степен достъпа на лица с двигателни увреждания до услугите, предоставяни от ТП на НОИ – гр. Б. – офис А. В диспозитива на същото решение е прието за установено, че ответната страна ТП на НОИ – гр. Б., представлявана от Е. Ж. – директор, е предприела необходимите действия и мерки за осигуряване на достъпност до сградата на ТП на НОИ – гр. Б. – офис А., с оглед на което на страната не е наложена имуществена санкция.

При анализа на разгледаните от Пети СПЗС производства през отчетната 2020 г. отново се наблюдава констатираната през 2019 г. тенденция защитеният признак „увреждане“ да е с най-голям относителен дял от оплакванията, постъпили в КЗД, във връзка с провежданата от КЗД кампания „Достъпна България“. Потвърждава се изводът за необходимост от предвиждане на целеви средства в държавния, съответно в общинските бюджети за изграждане на достъпна архитектурна среда с оглед постъпилите жалби и сигнали.

Извън рамките на проведената и през 2020 г. от Комисията кампания „Достъпна България“, Пети СПЗС на Комисията за защита от дискриминация е разгледал и множество жалби по признак „увреждане“, които не касаят липсата на достъпна архитектурна среда, а засягат други права. Освен по този признак Пети СПЗС е разгледал относително равен брой жалби по признаците „възраст“ и „семеино положение“. Основните оплаквания от жалбоподатели, постъпили в Комисията през 2020 г. и разпределени за разглеждане от състава, касаят твърдения за извършено или допуснато неравно третиране въз основа на тези защитени признаци, предимно трудови и осигурителни права, достъпа до здравеопазване, достъпа до образование, предоставянето на транспортни и телекомуникационни услуги. В някои от случаите е посочена конкретна законова или подзаконова норма, която според жалбоподателя създава условия за дискриминационно третиране на лицата по признак „увреждане“ или „възраст“.

Решение № 235/ 22. 05. 2020 г., постановено по преписка № 43/ 2019 г., касае оплакване за извършена дискриминация по признак „увреждане“ във връзка с нарушени трудови права. В подадената жалба до Комисията жалбоподателят В.М.П. посочва, че е лице с увреждане, регистриран в Дирекция „Регионална служба по заетостта, гр. Б. Заявява, че е обслужван от трудов посредник и насочван с писма към работодателя – Община Ч. за включване в регионална програма ОП РЧР към МТСП за трудова реализация на хора с увреждания, но не бил одобрен от кмета на Общината. След извършен подбор между кандидатите не бил

приет на работа, като на разкритите свободни места за хора с увреждания приемали здрави лица. Пети СПЗС е установил, че спрямо жалбоподателя В.М.П. не е осъществена дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ от ответните страни Р. Р. в качеството на старши специалист, отдел „ПУ“ в дирекция „Бюро по труда“, гр. Б., Агенцията по заетостта, дирекция „Бюро по труда“, гр. Б., представлявана от директора А. М. Г. и Община Ч., представлявана от кмета В. К. След анализ на събраните по преписката доказателства съставът е стигнал до убеждението, че невъзможността за наемане на работа на П. се дължи на състоянието на местния трудов пазар и дисбаланса в него между търсене и предлагане на работна сила, а не в проява на дискриминационно отношение спрямо жалбоподателя въз основа на защитения от закона признак „увреждане“. Съставът е приел, че крайният подбор, който се осъществява от всеки работодател, с оглед осъществяването на определена дейност и удовлетворяването на определени критерии във връзка с това, не могат да бъдат счестени за проява на дискриминационно отношение от страна на работодателя. С оглед липсата на установяване на осъществена спрямо жалбоподателя дискриминация въз основа на признака „увреждане“, съставът е оставил жалбата без уважение.

Друг постановен акт, касаещ оплакване за извършена дискриминация по признак „увреждане“ във връзка с нарушени трудови права, както и „тормоз“ на работното място на лице с намалена работоспособност, е решение № 236/ 22. 05. 2020 г., постановено по преписка с № 304/ 2018 г. Производството по преписката е образувано по жалба на С. Г. З. от гр. К. срещу З. П. А., Директор на СУ „О. П.“ гр. К., в която жалбоподателят посочва, че е военноинвалид. Твърди, че в училището не искали да имат назначено лице военноинвалид. Жалбоподателят информира, че е бил освободен от работа на 07.10.2016 г., като в документацията и трудовия трудов договор не е било отразено, че е военноинвалид. С. Г. З. твърди, че директорът З. А. го принудил да ползва неплатен отпуск в периода от 15. 09. 2015г. до 31. 08. 2016 г. Твърди се, че на щата директорът на училището назначил Р. С. В., който според изложеното нямал нито един ден военна служба. С. З. излага мнение, че се ползва от защита на основание чл. 212 ал. 4 от Закона за отбраната и въоръжени сили на Република България, за разлика от лицето, назначено на неговото място, което не отговаряло на тези условия.

С оглед установените по преписката факти, Пети СПЗС е приел, че жалбоподателят по своя инициатива е депозирал молба за ползване на отпуск в процесния период, както и че трудовото правоотношение с жалбоподателя е било прекратено на основание чл. 325, ал. 1 от КТ по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. В конкретния случай твърдението на С. З., че след прекратяването на трудовия му договор с СУ „О. П.“ гр. К. по негово искане е било назначено друго лице – Р. С. В., което не е военноинвалид, не дава основание на състава да приеме, че има сравнимо сходно положение между жалбоподателя и Р. С. В. Липсва и каузална връзка между поведението на жалбоподателя като служител и решението му да напусне и възраженията, че след като е напуснал работодателят, е назначил друго лице. Предвид изложеното, Пети СПЗС е установил, че ответната страна не е извършила нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т.7 от ДР на ЗЗДискр спрямо С. Г. З., и е оставил жалбата без уважение.

Решение № 382 от 26. 06. 2020 г. по преписка № 92/ 2019 г., образувана по повод жалба на Ж. А. Г. срещу изпълнителния директор на ДФ „З.“, съдържа изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране по смисъла на § 1, т. 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1, вр. с чл. 13 и чл. 14 от ЗЗДискр., по признак „увреждане“. В жалбата се посочва, че след продължително лечение жалбоподателят се върнал на работа преди изтичане на полагащия му се отпуск по болест. Оказало се, че попада в обхвата на чл. 6, ал. 1, 2 и 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА) за периода 01. 01. 2018 г. – 31. 12. 2018 г. и не подлежал на оценяване. Счита, че цитираните разпоредби са дискриминационни и в противоречие със ЗХУ.

Съставът е счел, че с разпоредбата на чл. 6, ал. 1 - 3 от НУРОИСДА не се създава различно третиране, на който и да е служител по признаците на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Посочените норми се прилагат спрямо всички служители и единственото условие за извършване на атестационна оценка е обективно – наличието на шест действително отработени месеца от календарната година. Съставът е установил, че ответните страни ДФ „З.“, представляван от изпълнителния директор Ж. Ж. и ДФ „З.“, ОД - гр. Д. не са извършили нарушение на ЗЗДискр. въз основа на признака „увреждане“, както и че разпоредбата на чл. 6 от НУРОИСДА не представлява непряка дискриминация по признак „увреждане“, поради което е оставил жалбата без уважение като неоснователна и недоказана.

Практиката на Пети СПЗС съдържа и постановени решения във връзка с оплаквания за накърнено право на достъп до здравеопазване на лица с увреждания.

В този смисъл е Решение № 319 от 10. 06. 2020 г., постановено по преписка № 602/ 2018 г., образувана по повод жалба, подадена от В. Г. П. от гр. Р. срещу изпълнителния директор на „У. К.“ АД, гр. Р. и „У. К.“ АД, гр. Р. с наведени оплаквания за по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане“. Жалбоподателят сочи, че страда от онкологично заболяване – Ходжкинов лимфом със смесен целуларитет II ВКС в лявата шийна област и лявата аксила. Назначеното му лечение включвало прием на лекарствени продукти, които не са разпространени на територията на Република България, не са включени в Позитивния лекарствен списък или не притежават разрешение за употреба на територията на Република България.

Въпреки предвидените в Наредба №10/ 17. 11. 2011 г. задължения за ръководителя на лечебното заведение за болнична помощ, в което П. провеждал лечението си, от месец март 2016 г. до датата на подаване

на жалбата не били предприети никакви мерки за набавяне на посочените лекарствени препарати. Това пречатвало неговото лечение, поставило здравето и живота му в застрашаваща среда, като ежесмесното притеснение за това дали ще има лекарства, представлявало непрекъснат тормоз за него.

Пети СПЗС е приел, че не е осъществена дискриминация спрямо жалбоподателя на основата на признак „увреждане“, поради което жалбата е оставена без уважение. Съставът е установил, че лечението на жалбоподателя П. не е било възпрепятствано от страна „У. К.“ АД, гр. Р. „У. К.“ АД не е предприемало действия по предписване на лекарствата за провеждане на химиотерапевтичното лечение на жалбоподателя, защото не разполага с такива правомощия и пациентът е дошъл в лечебното заведение за провеждане на химиотерапия с вече назначена такава от друго лечебно заведение от по-високо ниво на компетентност.

Част от решенията на Пети СПЗС касаят оплаквания във връзка с достъпа до образование на лица с увреждания. В този смисъл е Решение № 398 от 01. 07. 2020 г. по преписка № 209/ 2017 г., изпратена на Комисията за защита от дискриминация с Определение № 2924/ 25. 02. 2020 г. на Върховния административен съд на Република за ново произнасяне по жалби, подадени от Д. Т. Ц. Пети СПЗС е установил, че детето на жалбоподателката – Е. П. Б. е с водеща диагноза „Генерализирани разстройства в развитието, разстройство с дефицит на внимание и хиперактивност – лека форма у дете с по-тежка форма на легастения“. Със Заявление вх. № xxxx/ xx.xx. 2016 г. Ц. е поискала дъщеря й Е. Б. да бъде записана в първи клас в комбинирана форма на обучение за учебната 2016/ 2017 г. Със Заповед № xxxx-х/15.09.2016г. на директора на училището бил сформиран Екип за подкрепа на личностното развитие (ЕПЛР) за Е. Б. След констатиране проблемни ситуации с Е. е било извършено наблюдение на поведението на детето и взето решение Е. да премине в индивидуална форма на обучение. Въз основа на събраните доказателства, съставът е счел, че действията по промяна формата на обучение са изцяло в съответствие с разпоредбите на чл. 107, ал. 2, т. 6, ал. 3 и ал. 4 от Закона за предучилищното и училищното образование. ПСЗС е установил, че с действията си ответните страни – А. И. П. – директор на СУ „Й. Й.“ – гр. Б и Д. К. Т. – класен ръководител в СУ „Й. Й.“ – гр. Б. не са осъществили дискриминация по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на свързано лице Е. П. Б. (дъщеря на жалбоподателката Д. Т. Ц.).

Част от жалбите, разпределени за разглеждане от Пети СПЗС по признак „увреждане“ през 2020 г., третират транспортните услуги и свързаните с тях нормативни регулации.

С Решение № 55 от 27. 01. 2020 г. по преписка № 74/ 2019 г. съставът се е произнесъл по жалба, подадена от М. С. П. срещу нормата на чл.10в от Закона за пътищата с изложени оплаквания за дискриминация по признак „увреждане“. Жалбоподателят твърди, че от м. юли 2010 г. е с определена 78 % неработоспособност поради множество заболявания. Твърди, че когато кандидатствал за отпускане на безплатна винетка за движение по пътната мрежа съгласно чл. 42, ал. 2, т. 1 от ЗИХУ пред ДСП В., му била отказана такава на основание Наредба Н-19 от 02 декември 2008 г., която се позовава на ограничение в мощността на автомобила, който ще се използва от лицето с увреждане – чл.10в от Закона за пътищата. Жалбоподателят счита, че ограничението, което поставя чл.10в от Закона за пътищата, е дискриминационно и не предоставя равнопоставеност между хората с увреждания и здравите хора.

Пети СПЗС е приел за установено, че автомобилът на жалбоподателя е над посочената в разпоредбата кубатура в чл.10в от Закона за пътищата, което води до невъзможност за ползване на безплатна винетка. Съставът е счел, че предвидените в чл.10в от Закона за пътищата технически параметри са съобразени с възможностите за монтиране на съответните съоръжения, превозване на инвалидни колички, както и адаптирането им за управление от хората с увреждания. Съставът е приел, че събраните в производство по преписката доказателства не установяват в действията на ответните страни да има изразено лично отношение чрез действия или бездействия, които да сочат за осъществена по отношение на жалбоподателя дискриминация по признак „увреждане“. Не е налице и 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. В диспозитива на постановеното решение Пети СПЗС е установил, че Министерският съвет на Република България, представляван от министър-председателя Б. Б., като ответна страна, не е извършил нарушение по признак „увреждане“ съгласно ЗЗДискр. по отношение на М. С. П. и е оставил жалбата без уважение като недоказана.

Друго подобно решение, свързано с транспортни услуги, е решение № 281 от 04.06.2020 г., постановено по преписка № 155/2019 г., образувана въз основа на подадена от С. Т. М. жалба срещу Заповед № СОА хх-хххх-хххх/хх.хх.2019 г., издадена от Й. Ф., Кмет на С. община. Жалбоподателят сочи, че е на 68 г., пенсионер с придобито ОСВ, лице с 80 % степен на трайно увреждане. Твърди се, че на 31.05.2019 г. получил Заповед за отказ за издаване на карта за преференциално паркиране на ППС, превозващи хора с увреждания с № СОА хх-хххх-хххх/хх.хх. 2019 г. Спорът между страните се свежда до това, че жалбоподателят е с различно от заболяванията, визирани в разпоредбата на чл. 91 от Наредбата за организация на движението на територията на Столична община, има затруднения с паркирането и иска неговият случай да бъде приравнен към визираните в чл. 91 от наредбата случаи, поради наличието на ЕР на ТЕЛК с 80 % степен на увреждане.

Според състава в случая се касае за определяне на критерии, чрез които се предоставя право на карта за преференциално паркиране за лица със специфични увреждания, при които лицата да не са в състояние да заемат изправено положение на тялото без използване на технически помощни средства. Съставът е приел, че в случая изначално липсват *prima facie* факти, въз основа на които съставът да може да сформира предположение за дискриминация. При така установената фактическа обстановка Пети СПЗС

е стигнал до обоснован извод, че не са налице факти и обстоятелства, които да сочат на осъществена по отношение на С. М. дискриминация на основата на признак „увреждане“, която да е осъществена от страна на С. общински съвет, представляван от неговия Председател и Кмета на С. община, оглед на което жалбата е оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

С Решение № 212 от 20. 05. 2020 г., постановено по преписка № 616/ 2018 г., Пети СПЗС е разгледал изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане“, извършено под формата на „тормоз“ при предоставяне на телекомуникационни услуги. Производството е образувано по повод жалба, подадена от Н. Г. И., чрез А. П. И. – неин син и пълномощник срещу „Т. Б.“ ЕАД, поради отказа на представители на дружеството да предоставят възможност за сключване на договор за мобилни услуги чрез пълномощник и поставянето на И. в по-неблагоприятно положение поради наличието на физическо увреждане и непреодолими трудности към 16.10.2018г. да участва лично в сключването на такъв договор. Жалбоподателят се позовава на влязло в сила решение № 234/15.06.2016г. по преписка № 255/2015 г. по описа на КЗД, с което съставът е установил, че забраната за сключване на договори за мобилни услуги с физически лица чрез представител по упълномощаване, прилагана в практиката на „Т. Б.“ ЕАД, поставя в по-неблагоприятно положение лицата с увреждане – евентуални потребители на мобилни услуги, и представлява непряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл.37, ал.1 от същия закон.

Пети СПЗС е установил, че с непромяната на Общите условия на Дружеството, с които да предвиди възможност физически лица да сключват договор чрез пълномощно/, ответната страна – „Т. Б.“ ЕАД, чрез неизпълняването на Решение № 234/ 15. 06. 2016 г. е извършила повторно нарушение на ЗЗДискр. На ответната страна са наложени имуществени санкции и дадено задължително предписание да промени Общите условия на дружеството, като предвиди възможност за сключване на договор с физическо лице и чрез пълномощно, с което да се преустанови неблагоприятното третиране по отношение на лица с увреждания, които поради здравословното си състояние, са в обективна невъзможност лично да посетят магазин от търговската мрежа на „Т. Б.“ ЕАД и лично да сключат договор за предоставяне на услуга.

Решение № 238 от 22. 05. 2020 г., постановено по преписка № 566/ 2018 г., касае оплаквания по признак „възраст“, във връзка с прилагане на нормата на чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС), според която „За осигурителен стаж от трета категория се признава времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школьники след навършване на пълнолетие до размера на наборната служба за съответния род войски съгласно действащото законодателство, независимо кога са положени. За този стаж се дължат осигурителни вноски от републиканския бюджет“, а признаването на осигурителен и трудов стаж е от страна на НОИ. В инициативния документ жалбоподателят Б. П. П. от гр. Д. отбелязва, че на 31. 08. 1988г. бил приет като школьник в СМУ „Ф. Д.“ гр. П. със срок на обучение 2 години и 8 месеца. Сочил, че от 01. 05. 1991 год. до настоящия момент бил служител в МВР. На 22. 11. 2016 г. подал заявление за отпускане на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст, по реда на чл. 69, ал.2 от КСО. Жалбоподателят отбелязва, че на негови съученици от СМУ „Ф. Д.“ в гр. П., навършили пълнолетие през м. януари xxxx г., ще им се признае трудов стаж в размер на 24 месеца, тъй като това е размерът на наборната служба към онзи момент, а на него му се признавал трудов стаж в по-малък размер, поради това, че е навършил пълнолетие по-късно - през месец август xxxx г. Б.П.П. счита, че чл. 44, ал. 1 на НПОС противоречи на действалото към момента на обучението му, респ. на уволнението му материално право.

Пети СПЗС е приел, че посредством чл. 44, ал. 1 от НПОС се придават различни правни последици на преминаването през наборна военна служба и преминаването през обучение на курсанти и школьники в зависимост от това, дали лицето към съответния момент е било пълнолетно. Доколкото в единия случай (когато лицето е навършило 18 г.) тези периоди се считат за осигурителен стаж, а в другия случай (когато лицето не е навършило 18 г.) тези периоди не се отчитат, следва, че в случая е налице *prima facie* пряка дискриминация по признак „възраст“. С цел преустановяване на констатираното нарушение на антидискриминационното законодателство на основание чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр. е дал задължително предписание на министъра на труда и социалната политика да предприеме мерки, с оглед правомощията си по чл. 32 от КСО за преустановяване на дискриминационните практики по прилагане на чл. 44, ал. 1 от НПОС така, че да се счита за осигурителен стаж времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школьники както преди, така и след навършване на пълнолетие.

Друга част от постановените от Пети СПЗС решения засягат оплаквания по признак „семеино положение“. Пример за това е Решение № 527 от 23. 09. 2020 г. по преписка № 862/ 2019 г. по жалба, подадена от Е. А. А. от с. К., община П. срещу „Б. П.“ ООД, ЕИК xxxxxxxxxx, представлявано от Г. Д. Б, с оплаквания за дискриминация по признак „семеино положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и претенция за нарушение на чл. 21 от същия закон. В инициативния документ Е. А. сочи, че е работила два месеца и половина в „Б. П.“ ООД. Месец, преди да подаде жалбата, разбрала, че е бременна и ѝ се наложило да ползва една седмица отпуск по болест. На 14. 10. 2019 г. отишла на работа и представила болничния лист в администрацията, при което ѝ била връчена заповед за прекратяване на трудовия договор. Заявява, че се чувства дискриминирана спрямо останалите служители на ответното дружество и неправомерно уволнена по признак „семеино положение“. Моли Комисията да установи дали има нарушение, да постанови преустановяването му и възстановяване на първоначалното положение.

Пети СПЗС е кредитирал становището на ответната страна, че в рамките на изпитателния срок, Е. А. е показала неспособност да се справи със служебните си задължения, с оглед на което „Б. П.“ ООД, в каче-

ството си на работодател, е упражнил правото си да прекрати трудовото й правоотношение на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, т. е. в рамките на изпитателния срок. Съставът приема за недоказани твърденията, че след уведомяването на работодателя за състоянието й на бременност той е предприел действия за уволнението й. Пети СПЗС е установил, че ответната страна не е извършила дискриминация на основата на признак „семеино положение“, както и нарушение на чл. 21 от 33Дискр., поради което е оставил подадената жалба без уважение.

6. Петчленен разширен заседателен състав на КЗД - дискриминация по повече от един признак

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 на КЗД.



Петчленните състави не са константни, членовете им се определят от председателя на КЗД с издаваните от него разпореждания за всяка образувана преписка, в която се претендира неравно третиране по повече от един от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. За 2020 г. най-многобройни са решенията, постановени по преписки, в които е налице съчетание със съставния признак „лично положение“. Непротиворечивата утвърдена практика на КЗД, както и повишената разпознаваемост на органа от гражданите, доведе до повишаване на чувствителността на обществото към всички форми на дискриминация.

От анализа на постановените решения през 2020 г. от разширените заседателни състави на КЗД е видно, че случаите, при които Комисията е установила нарушение на антидискриминационното законодателство и е наложила мерки за административна принуда, са 25 % от преписките, прекратените производства на различни основания са 25 %, постигнати са споразумения по 3 % от преписките, 17 % са решения по хода на производството. В 30 % от случаите жалбите са оставени без уважение като неоснователни.

Петчленен РЗС



През годините относителният брой на решенията на Петчленен разширен заседателен състав, свързан с нарушенията при упражняване правото на труд, продължава да е висок и това е устойчива тенденция.



Значима от количествена гледна точка категория производства са преписките през 2020 г. на Петчленен разширен заседателен състав, образувани въз основа на оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд (и по-конкретно съдържащи се оплаквания за тормоз на работното място).

През 2020 г. от Петчленните разширени заседателни състави са констатирани нарушения на 33Дискр., изразяващи се в тормоз на работното място по смисъла на §1, т. 1, 5, 7 и 8 от ДР на 33Дискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от 33Дискр. Юридическото задължение на работодателя е да не допуска извършване на дискриминационни актове спрямо работници и служители при съществуване на трудово или служебно правоотношение. Задължението концентрира в себе си цялата идея за забрана на дискриминация на работника и служителя при динамичното развитие на индивидуалното трудово или служебно правоотношение. Пример в това отношение може да бъде даден с Решение №424/ 13. 07. 2020 г., постановено по преписка № 139/2019 г. Жалбоподателят излага оплаквания за осъществен спрямо него тормоз от страна на изпълнителния директор на дружеството, в което работи, чрез възлагане за изпълнение на несвойствени задачи, свързани с тежък физически труд, обжалване на решения на ТЕЛК и отказ да бъде преназначен на нов трудов договор, както и за осъществен спрямо него тормоз от страна на служител на дружеството, изразяващ се в използване на обидни квалификации и хвърляне на предмети по него, изискване на обяснения за извършената работа пред целия колектив, които действия накърнили достойнството му на работното място. Съставът е установил, че с действията и отношението, което е проявено спрямо жалбоподателя от страна на главния инженер на дружеството, е осъществено нежелано поведение, с което е накърнено достойнството и честта му и е създадена обидна среда по признак увреждане. Наложена е на основание на чл. 65, т. 3 от 33Дискр и чл. 78 от 33Дискр. наказание глоба в размер на 750 лв. за установената дискриминация. Друг пример за дискриминация, осъществена чрез тормоз, е Решение №701/ 18. 11. 2020 г. по преписка № 4/ 2020 г., приключило със споразумение между страните. Производството по преписката е образувано по сигнал, съдържащ оплаквания за тормоз по признак „лично положение“ и „народност“, осъществен от главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“, който, използвайки служебното си положение, извършил тенденциозно над 20 проверки за осъществяване на контрол на трудовото законодателство, както и враждебни и негативни изказвания за това, че семейството на сигналоподателя „печели на гърба на българите“ /цитат/. Сигналоподателят сочи изказвания: „Какво прави този Кипърец тук“. В производството пред КЗД е постигнато споразумение по преписка № 4/ 2020 г. по реда на чл. 62 от 33Дискр. между сигналоподателя и ответните страни – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ и Дирекция „Инспекция по труда“ – М. Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е одобрил споразумение, сключено между сигналоподателя и ответните страни 3. А. – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ М. и Дирекция „Инспекция по труда“ – М., представлявана от директора инж. Д. П. със следния текст:

А. В. И. - сигналоподател се съгласява на контролните органи на инспекцията по труда да се оказва пълно съдействие при извършването на проверки по спазване на трудовото законодателство в обекта на дружество „В.“ ООД – М..

3. Б. А. - главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М. и Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М., представлявана от Директора инж. Д. В. П., се съгласяват проверки по спазване на трудовото законодателство от страна на Дирекция „ИТ“ - със седалище М. в обекта на „В.“ ООД – М. да се извършват от други инспектори на Дирекцията.

Пример за тормоз е също Решение № 267/ 2020г. , с което Комисията се е произнесла вследствие на депозиран Доклад за самосезиране, изготвен от член на КЗД, съдържащ данни за осъществен вербален и физически тормоз спрямо деца, лишени от родителски грижи в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. В доклада са изнесени данни за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез тормоз по смисъла на § 1, т. т. 1, 7 и 8 от ДР на 33Дискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 във вр. с чл. 5 от 33Дискр. по признаци „семеино положение“, „обществено положение“ и „лично положение“. В него се посочва, че на 12. 02. 2018 г. в предаване, излъчено по национална телевизия, са излъчени кадри на физическо посегателство, вербален тормоз и обиди от страна на Л. П., възпитател (и временно изпълняващ длъжността директор) в Център за настаняване от семеен тип в с. Б., обл. В., предназначен за деца, лишени от родителски грижи. Сочи, че в репортажа се вижда как „възпитателят“ бие, скубе и оказва жестока физическа саморазправа с две деца от Центъра, като физическите посегателства са придружени с обиди като „смад“, „миришеш“, „защото си глупава“ и др. под. В рамките на производството Комисията е установила акт на дискриминация, допуснат от ответната страна Л. П. П. - възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. и временно изпълняващ длъжността „директор“ в процесния период, осъществена дискриминация чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признаци „семеино положение“, „обществено положение“ и „лично положение“ по отношение на потребители, настанени в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. Наложена е глоба в минималния размер, а именно 250 /двеста и петдесет/ лева.



Пример за осъществен тормоз е и Решение № 329/ 2020г. по преписка № 843/ 2019 г., образувана по постъпила жалба от П. М. В. от гр. С., чрез адв. К. А. - САК с изложени в жалбата оплаквания за по-неблагоприятно третиране по смисъла на § 1, т. 7 и т. 8 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от 33Дискр. по признаци „лично положение“ и „обществено положение“.

В жалбата си П. М. В. е заявила, че от момента на създаването през 2016 г., е член на „Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт“ (САОСВ), като член на Управителния съвет (УС) на Сдружението е избрана от Общото събрание (ОС).

Отбелязва, че с решение по т. 5 от проведеното на 13. 04. 2019 г. ОС на САОСВ, на основание чл. 34, ал. 1, т. 5 от Устава на Сдружението, е освободена като член на УС. Счита, че освобождаването ѝ е продиктувано от отправените от нейна страна към председателя на Сдружението искания за въвеждане на отчетност в работата на Сдружението, и по-конкретно на начина на разходване на средствата и тяхното отчитане. Сочи като причина за прекратяване на членството ѝ подадената от нея жалба пред С.Г.С срещу САОСВ, по която е образувано т. д. № .../2019 г. Според жалбоподателката и други членове на Сдружението не са заплащали членски внос, но спрямо тях УС на САОСВ не е предприел мерки за прекратяване на членственото им правоотношение, в подкрепа на което посочва ведомостта за 2017 г., от която е видно, че служителката на ИВСС Г. С. не е заплащала вноски от м. 07. 2017 г. до края на годината, като не е заплащала вноските за същия период и служителката Р.П. Като следващ аргумент в подкрепа на твърдението за неравно третиране жалбоподателката е посочила ведомостта за 2018 г., от която според П. В. е видно, че от момента на постъпването си в ИВСС през м. 06. 2018 г., членски внос до края на годината, вкл. и за 2019 г. не е заплащала и служителката М. Б. Н., която до 13. 04. 2019 г. също е била и член на УС на Сдружението. Петчленен разширен заседателен състав е установил, че при наличие на идентично основание за прекратяване на членството на лицата М. Н. и П. В. единствено е прекратено членственото правоотношение на жалбоподателката.

Установено е, че ответната страна председател на УС на САОСВ А. Н. не е ангажирала убедителни доказателства за необходимостта от прекратяване на членството в сдружението на П. В. Констатирано е

от състава, че в случай, че ответната страна е имала съмнения относно заплащането на редовен членски внос, то е следвало да извърши ревизия и преценка за наличието за основание за отпадане на членовете на по-ранен етап, а не след оспорване от П. В. на решение на ОС на САОСВ за освобождаването ѝ като член на УС на сдружението. Решаващият състав е приел посоченото като крайна мярка, създаваща застрашителна среда. Установено е наличие на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 1 от ЗЗДискр., която съставлява административно нарушение по чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр, извършено от страна на ръководството на САОСВ в лицето на неговия председател А. Н. На председателя А. Н. е наложена глоба в размер на 250 лв.

Решение № 300/ 2020г. по преписка № 138/ 2018г. представя случай на пряка дискриминация по признаци „етническа принадлежност“, „образование“, „произход“, „увреждане“ и „лично положение“, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т.1 и §3 от ДР на ЗЗДискр. по смисъла на чл. 5 на същия закон по отношение на лишен от свобода.

Жалбоподателят И. К. П. е лице, лишено от свобода, и изтърпява наказание „лишаване от свобода“ в ЗОЗТ „А.“ към затвора Л. Същият сочи, че притежава висше медицинско образование, което не е оспорено от ответните страни. Основните оплаквания на жалбоподателя са свързани с това, че многократно е подавал заявления да бъде нает на някаква работа, осигурена от страна на администрацията на затвора, но това не се е случило. Всички те са поименно описани и приложени към преписката. Представени са като доказателства и многобройни сведения от други лишени от свобода, изтърпяващи своето наказание в ЗОЗТ „А.“ към затвора Л. В тях еднозначно се сочат действията на началника Х. П., който подлагал на системен тормоз и преследване л. св. лица като жалбоподателя, които са грамотни и пишат жалби до други институции от свое име и от името на лица, които са в невъзможност да направят собственоръчно това.

Петчленен разширен заседателен състав е установил, че с действията си ответната страна Х. П., началник на ЗОЗТ „А.“ е нарушил чл. 5, във връзка с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и § 3 от ДР на ЗЗДискр. по признаци „етническа принадлежност“, „образование“, „произход“, „увреждане“ и „лично положение“, посочени в чл. 4, ал. 1 от същия закон, поради което му наложи глоба в размер на 250 лв.



През 2020г. от Петчленен разширен заседателен състав е разглеждал и оплаквания, касаещи нормативната уредба. Такъв случай е Решение № 721/ 30. 11. 2020 г. по преписка №184/ 2020 г. по подадена колективна жалба срещу разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия за науките.

В депозираната жалба е посочено, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН) определя, че „професорите и докторите на науките могат да работят на щатна длъжност до навършване на 65-годишна възраст, след което на тях, по решение на съответния научен съвет, се запазват условията за научна дейност и подготовката на научни кадри“.

Жалбоподателите считат, че посочената законова разпоредба е дискриминационна и създава императивно ограничение за максимална възраст, до която могат да работят тези лица, респ. задължение за работодателя да прекрати трудовото правоотношение със служител, навършил така определената възраст. Според отразеното в жалбата, подобно решение не е присъщо на българското трудово законодателство, което никъде не урежда задължение за работодателя да прекрати трудовия договор със свой служител, дори в хипотезите на извършени тежки дисциплинарни нарушения. Изложено е мнение, че в чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ се предоставя само правна възможност за работодателя да прекрати трудовия договор с лица, навършили 65-годишна възраст, които са професори, доценти и/или доктори на науките, без да въвежда задължение в тази връзка. Петчленен разширен заседателен състав е счел, че в разпоредбата на чл. 8 от Закона за Българската академия на науките се засягат непропорционално отделни възрастови групи лица, намиращи се в сходно обществено положение, които се третират различно с оглед тяхната възраст, в случая лицата по чл. 8, ал. 2 от ЗБАН, основанието е свързано с придобиването на възраст на 65 години, за разлика от лицата

по чл. 8, ал. 1 от ЗБАН, за които е предвидена по-благоприятна хипотеза, достигане до 70-годишна възраст. Петчленен разширен заседателен състав е установил по отношение на ответните страни Министъра на образованието и науката, Министъра на труда и социалната политика и Министерски съвет, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че нормата на чл. 8, ал. 1 от Закона за Българската академия на науките представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“ и признак „обществено положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., въвеждаща по-неблагоприятно третиране на групата лица по чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките спрямо групата лица, визирани в чл. 8, ал. 1 от Закона за Българската академия на науките. Препоръчано е на ответните страни Министъра на образованието и науката, Министъра на труда и социалната политика и Министерски съвет, в рамките на своята компетентност, да предприемат необходимите действия за прекратяване на установената форма на непряка дискриминация, като уеднаквят третирането на групите от лица, визирани в разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките, и тези, визирани в чл. 8, ал. 1 от Закона за Българската академия на науките.

Постановеното решение не е изолиран случай за оплаквания за дискриминация, съдържаща се в нормативна уредба. Друг случай, съдържащ оплакване за дискриминация, касаещи нормативна уредба, е Решение № 612/ 09. 10. 2020 г. по преписка №164/ 2019 г. Производството е образувано по сигнал срещу разпоредбата чл. 70, т. 3-5 от Закона за хора с увреждания. Сигналоподателите твърдят, че спрямо тях като военноинвалиди се проявява дискриминационно отношение, което е свързано с чл. 70 от точка 3 до точка 5. Съгласно разпоредбата на чл. 70 от Закона за хора с увреждания е определено, че право на месечна финансова подкрепа по чл. 69, т. 1 имат хората с трайни увреждания над 18-годишна възраст, като в чл. 3 от посочената разпоредба е над 90 на сто степен на увреждане - в размер 25 на сто от линията на бедност, а в т. 5 над 90 на сто степен на увреждане с определена чужда помощ, които получават социална пенсия за инвалидност - в размер 57 на сто от линията на бедност. Съставът е констатирал, че подкрепа по чл. 70 по т. 1-5 от Закона за хората с увреждания се отнася до всички хора с увреждания, получаващи ТЕЛК решения, и определената им степен на увреждане от 50 на сто до над 90 на сто определена степен на увреждане и определена чужда помощ, включително и военноинвалидите, а всъщност последните не са включени в съответната правилна точка за финансово подпомагане. В чл. 70 от ЗХУ по точки са ситуирани видовете процентни увреждания и тяхната финансова подкрепа според процентния размер на база линията на бедността.

Предвид гореизложеното Петчленен разширен заседателен състав е приел за установено, че разпоредбите на чл. 70, т. 3-5 от Закона за хора с увреждания, представляват привидно неутрална правна норма спрямо военноинвалидите и военнопострадалите с над 90 % на сто степен на увреждане с определена чужда помощ, като поставят посочените в сигнала в особено неблагоприятно положение, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Предписано е на Народното събрание на Република България, представявано от председателя, да предприеме законодателна инициатива за промяна на чл. 70, т. 3-5 с цел да не се допуска неравно третиране на военноинвалиди с увреждания. Предписано е на Министерството на труда и социалната политика, представявано от министъра, да предприеме законодателна инициатива като ресорно министерство за промяна на чл. 70, т. 3-5 с цел да не се допуска неравно третиране на военноинвалиди с увреждания.



Срещу нормативна уредба е и Решение № 30 от 2020 г., касаещо чл. 9 и чл. 10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от Държавното обществено осигуряване. Производството пред Комисията е образувано по жалба, подадена от В. К. И. срещу „Д и И“ м. ЕООД, срещу управителя М. О. и И. В. М., бивш управител на дружеството, с оплаквания за допусната дискриминация по признак „увреждане“ и „лично положение“. В. К. И. е посочил, че прави оплакване срещу разпоредбата на чл. 9 и чл. 10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на парични обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО). Твърдението е, че съгласно разпоредбата на чл. 9 само осигурителят и самоосигуряващото се лице имат право да предадат болничен лист в НОИ, като това право не е предви-

дено за други лица, тоест при липса на контакт с осигурителя за неработоспособното лице е невъзможно да упражни правата си и не може да получи дължимото се от закона обезщетение. В случая съставът е приел, че жалбоподателят В.И. поддържа две групи оплаквания за дискриминация: 1). оплаквания за дискриминация, осъществена от страна на И.В.М., представляващ работодателя „Д и И М.“ ЕООД, в периода, в който е настъпила трудовата злополука от дата 13.02.2014 г. и 2). оплаквания за непряка дискриминация срещу разпоредба на чл. 9 и 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от Държавното обществено осигуряване (действала в процесния период).

След като е разгледала преписката, Комисията е приела, че ответната страна И. В. М., като управляващ и представляващ дружество „Д и И“ м. ЕООД – работодател в процесния период на трудовата злополука на 13. 02. 2014г., е осъществил нарушение по чл. 8 във вр. с чл. 5 33Дискр, във вр. с § 1, т. 1 ДР на 33Дискр. спрямо В. К. И. от гр. П., на основата на признаците „лично положение“ и „увреждане“ по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. Наложила е на основание чл. 78, ал. 1 от 33Дискр. на И. В. М. като управляващ и представляващ дружество „Д и И“ м. ЕООД – работодател (в процесния период на трудовата злополука на 13.02.2014г.), административно наказание глоба в размер на 750 /седемстотин и петдесет/ лева за установеното с настоящото решение административно нарушение по чл. 8 във вр. с чл. 5 33Дискр, във вр. с § 1, т. 1 ДР на 33Дискр. спрямо В. К. И. от гр. П., на основата на признаците „лично положение“ и „увреждане“ по чл. 4, ал.1 от 33Дискр. Установила е, че разпоредбите на чл.9 и чл. 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване на Министерския съвет на Република България (отменена с Постановление № 188 на МС от 20. 07. 2015г.), действали в процесния период 2014 г., не са в нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 3 от 33Дискр. Друго решение, постановено по преписка, касаеща дискриминация при нормативна уредба, а именно разпоредбата на чл. 212, ал. 2 АПК (изм. – ДВ, бр. 77 от 2018 г., в сила от 01. 01. 2019 г.) е Решение № 158, постановено по преписка № 119 по описа на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) за 2019г. Производството по преписката е образувано по жалбата на А.В. П., подадена срещу разпоредбата на чл. 212, ал. 2 АПК (изм. – ДВ, бр. 77 от 2018 г., в сила от 01. 01. 2019 г.), с оплакване за по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 1 във вр. с чл. 5 от Закона за защита от дискриминация (33Дискр.) по признаци „образование“, „убеждение“, „лично положение“, „обществено положение“, съгласно която: Касационната жалба, с изключение на дела по Закона за административните нарушения и наказания, дела за пенсионно, здравно и социално осигуряване, дела, по които жалбоподателят е освободен от държавна такса или е лице, лишено от свобода с влязла в сила присъда, се преподписва от адвокат или юрисконсулт, освен когато жалбоподателят или неговият представител има юридическа правоспособност. Подателят на жалбата счита, че разпоредбата на чл.212, ал.2 от АПК го поставя в неравностойно положение по признаци „образование“, „убеждение“, „лично положение“, „обществено положение“. В допълнителна молба жалбоподателят твърди, че няма юридическо образование, съответно не притежава юридическа правоспособност, не е адвокат или юрисконсулт, не е осъждан, не е лишен от свобода с влязла в сила присъда, но като гражданин на Република България желае да има равни права с посочените лица. Петчленен разширен състав на Комисията за защита от дискриминация е приел за установено, че ответната страна Народното събрание на Република България, представлявано от председателя Ц. К., не е извършило нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признаците „образование“, „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“ и е оставила подадената жалба от А. В. П. без уважение като неоснователна и недоказана.

Не са малко на брой разгледаните преписки от Петчленен заседателен състав на Комисията, които касаят оплаквания за нарушаване на принципа на равно третиране при упражняване правото на труд. Такова е Решение № 114, постановено от Петчленен състав на Комисията по преписка № 562/ 2018г. Производството по преписката е образувано въз основа на жалба, подадена от С. Л. П. – В. срещу Инспектората към Висшия съдебен съвет и Т.А.Т., в качеството ѝ на Главен инспектор в Инспектората към Висшия съдебен съвет. Оплакванията са за извършена дискриминация на основата на признаците: „убеждения“, „лично положение“, „обществено положение“, „имуществено състояние“ и „увреждане“. На основание чл. 65, т. 5 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е установил, че с действията си ответната страна в производството – Т. А. Т., главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет, е извършила „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на 33Дискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., спрямо жалбоподателката С. Л. П. - В., на основата на признака „лично положение“. Съставът е установил, че Инспекторатът към Висшия съдебен съвет, в качеството на работодател на жалбоподателката, е допуснал нарушение по смисъла на чл.14, ал.1 от 33Дискр. спрямо нея и на основание чл.47, т.3 във връзка с чл.78, ал.1 от 33Дискр., за установеното нарушение е наложил на ответната страна Т. А. Т., главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет, глоба в размер на 500 лв. На основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр., Петчленен разширен състав на КЗД е дал на Инспектората към Висшия съдебен съвет, представляван от Т. А. Т, в качеството ѝ на Главен инспектор и работодател, препоръка да разработи и утвърди ясни и конкретни правила за определяне на индивидуалния размер на месечното трудово възнаграждение на служителите, заемащи длъжността „експерт с юридическо образование“ в специализираната администрация на Инспектората, които да се основават на обективни критерии, отчитащи реално постигнатите индивидуални резултати и качеството на изпълнението, да запознае заинтересованите служители с тези правила, както и да се въздържа от нарушения на Закона за защита от дискриминация.



Специфичен е казусът, разгледан в Решение 670/ 23. 10. 2020 г., от Петчленен разширен заседателен състав по подаден сигнал за неравно третиране, свързан с методиката на класиране на учениците за прием в пети клас за учебната 2018 /2019 г. на СУ „С. Д.“ гр. Ш., утвърдени със Заповед на директора на училището и по-конкретно допълнителни критерии: 1.завършен начален етап в училището - даващ допълнителни 5 точки към бала на кандидатстващия ученик; 2. деца на служители, работещи в училището - даващ допълнително още 5 точки към бала на кандидатстващия ученик. Петчленен разширен заседателен състав за множествена дискриминация на Комисията за защита от дискриминация е установил на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че с въвеждането на допълнителните критерии в т.2.3.2.2 – завършен начален етап в училището, и т. 2.3.2.3 деца на служители, работещи в училището, за осъществяване на прием на ученици в пети клас в посоченото учебно заведение, приети със Заповед № 562/ 26. 04. 2018 г. на директора на училището, е осъществено неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., непряка дискриминация на основата на признаци „образование“ и „произход“. Предписано е на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. на директора на в СУ „С. Д.“ гр. Ш. да предприеме съответни мерки, с които да гарантира на всички деца, кандидатстващи за прием в пети клас в ръководеното от нея учебно заведение, равен достъпът до образование.

7. Ад хок заседателен състав

Ad hoc е заседателен състав, който се определя по всеки конкретен казус. Състои се от трима членове на Комисията за защита от дискриминация, измежду които се определя председател и докладчик по съответната преписка. С Разпореждане на председателя на КЗД в Ad hoc заседателен състав може да бъде разпределен всеки един от членовете на Комисията за защита от дискриминация. За разлика от специализираните постоянни състави, Ad hoc заседателен състав не е ограничен в разглеждането само на определени признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

През 2020 г. преписките, разгледани от Ad hoc състав, са образувани преимуществено по признак „увреждане“ във връзка със кампанията „Достъпна България“, стартирала по инициатива на КЗД през 2017 г., чиято основна цел е гарантиране на създаването и поддържането на достъпна за хората с увреждания обществена среда. Проверяваните обекти в кампанията „Достъпна България“ са както частна собственост, така и държавна и общинска собственост.

Обобщен анализ за дейността на Ad hoc заседателен състав

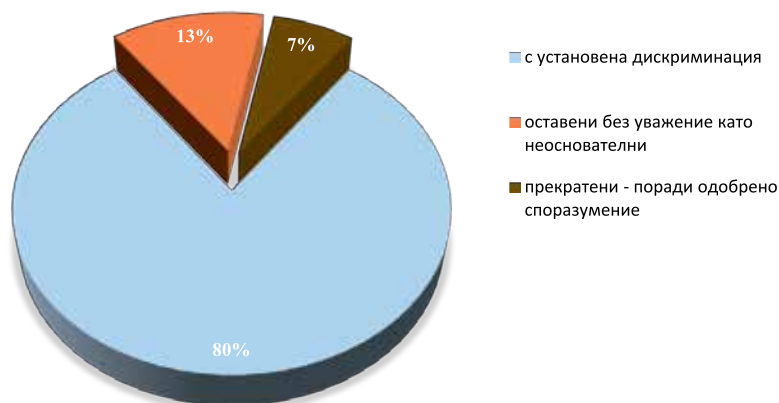


Постановените от Ad hoc заседателен състав решение за 2020 г. са 358, от които: 72 % - с установена дискриминация; 7 % - оставени без уважение; 15 % - прекратени поради преустановена дейност на дружеството на процесния обект; 6 % - прекратени с одобрено споразумение.

През 2020 г. четири Ad hoc заседателни състава, определени със Заповед на председателя на КЗД, участват в производства за защита от дискриминация както следва:

80 % от постановените от Ad hoc заседателен състав с членове: инж. Наско Атанасов, инж. Сабрие Сапунджиева и д-р Орлин Колев, са с установена дискриминация, 13 % - оставени без уважение, 66 % - прекратени поради изградена достъпност и 7 % - прекратени с постигнато споразумение.

Ad Hoc състав, с членове: инж. Наско Атанасов, инж. Сабрие Сапунджиева, д-р Орлин Колев



83 % от постановените от Ad hoc заседателен състав с членове: доц. д-р Баки Хюсеинов, София Йовчева и д-р Орлин Колев, са с установена дискриминация, 7 % - прекратени поради преустановена дейност на дружеството на процесния обект; 5 % - оставени без уважение; 5 % - прекратени с постигнато споразумение.

Ad Hoc заседателен състав, с членове: доц. д-р Баки Хюсеинов, София Йовчева и д-р Орлин Колев



Ad hoc заседателен състав с членове: инж. Наско Атанасов, София Йовчева, д-р Орлин Колев, е постановил решения, в които се установява дискриминация, съставляващи общо 64%, 29% са оставени без уважение като неоснователни.

**Ad Hoc заседателен състав, с членове:
инж. Наско Атанасов, София Йовчева, д-р Орлин Колев**



84 % от постановените от Ad hoc заседателен състав с членове: Златина Дукова, д-р Владимира Стоименова и Петър Кичашки, са с установени предприети действия по осигуряване на достъпна среда и без налагане на санкция за ответната страна; 10 % - прекратени поради преустановена дейност на дружеството на обследвания обект и 6 % - оставени без уважение.

**Ad Hoc заседателен състав, с членове:
Златина Дукова, д-р Владимира Стоименова, Петър Кичашки**



Примери за производства пред тези състави са:

С решение № 535/24.09.2020 г. съставът е установил, че общ. К., представлявана от кмета на общ. К., чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда до публичен обект е осъществила нарушение на чл. 5 ЗЗДискр., представляващо по-неблагоприятно третиране, чрез изградена и поддържана архитектурна среда, недостъпна за хора с увреждания по признак „увреждане“. На ответната страна е издадено задължително предписание в едномесечен срок от постановяване на решението да се предприемат необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда.

Друг пример за проверен обект, държавна собственост е НЧ „Х. Б. – 1892“, с. М, общ. К. С решение № 204 от 19. 05. 2020 г. Ad Hoc състав на КЗД е установил, че след проверка от регионален представител е съставен констативен протокол, доказващ наличието на архитектурна среда, недостъпна за хора с увреждания до втория етаж, където се помещава читалищната библиотека. В хода на производството ответните страни са декларирали намерение за предприемане на действия, с които да се осигури достъпност до обекта. Взето е решение библиотеката на читалището да бъде преместена на първи етаж, където има достъпност. До провеждане на о.з. по преписката и до изтичането на срока за заключителни бележки, които страните са могли да представят, не са постъпили доказателства от нито една от ответните страни по преписката, във връзка с твърденията за осигурена достъпност до библиотеката, намираща се на втория етаж от процесния обект, т. е. – липсват доказателства както за осигурена достъпност до втория етаж на процесния обект, така и относно твърдението, че същата е преместена на първия етаж, до който достъпност е осигурена. По отношение на ответните страни е установено, че същите са затруднили достъпа на лица с увреждания до публичен обект, представляващо дискриминация по смисъла на чл. 5, вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“. Наложено е административно наказание глоба в размер на 500 (петстотин) лева. Дадено е и задължително предписание за предприемане на необходимите действия по изграждането на достъпна среда в тримесечен срок.

Налице е и пример за проверен обект – частна собственост, с изградена архитектурна среда, недо-

стъпна за хора с увреждания. Ответна страна по преписката е стопанисващото заведение дружество „Д. - 2017“ ЕООД, представлявано от управител. В становището си ответникът е отбелязал, че ползва помещението по сила на договор за наем. Твърди, че не е възможно изграждането или наличие на приспособления и рампи, които да позволяват слизване и изкачване на инвалидни колички. В Решение № 726 от 03. 12. 2020 г. съставът е приел, че анализът на разпоредбата на чл. 169, ал. 4 от ЗУТ води до извода, че когато строежите не са проектирани, изпълнени и поддържани в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, ще е налице изграждане на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, което представлява дискриминация и нарушение на чл. 5 от 33Дискр. Видно е от предоставения договор за наем, че наемателят може да извършва подобрения и преустройства в наетия имот само след предварително писмено съгласие от страна на наемодателя, като наемателят поема за своя сметка всички разходи за извършването им. Съставът е констатира, че липсват данни наемателят да е предприел мерки за информиране на наемодателя за необходимостта от изграждане на достъпна среда. Съставът е счел, че ответната страна е ограничила достъпа на хора със затруднена подвижност да реализира своите законови права – да използват услугите, предоставяни от търговеца, което представлява нарушение и на чл. 37 от 33Дискр. Дадено е задължително предписание за предприемане на действия по изграждането на достъпна архитектурна среда в едномесечен срок от постановяване на решението.

33Дискр. дава възможност на страните да постигнат споразумение във всеки момент от разглеждането на преписката чрез воденето на помирително производство. Съгласно чл. 62 от 33Дискр. в първото открито заседание съставът е указал на страните възможността за сключване на споразумение. Пример за постигнато споразумение между страните е Решение 213/ 20. 05. 2020 г. Обследваният обект е аптека, стопанисвана от ЕТ „П.Г.“ Страните са се възползвали от дадената възможност за постигане на помирение и са представили постигнатото между тях писмено споразумение. Комисията го е одобрила и е прекратила производството по преписката.

Мнозинство са случаите, в които ответната страна, в рамките на производството, предприема мерки по преодоляване на допуснатото нарушение на 33Дискр. и осигуряване на достъпна среда. Такъв пример е решение № 357/ 18. 06. 2020 г. Преписката е прекратена поради отпадане на основанието за водене на производството пред КЗД с оглед представените надлежни доказателства за изградена достъпна архитектурна среда в процесния обект от ответната страна. След представени данни от ответната страна за предприети действия по отстраняване на недостъпната архитектурна среда е направена повторна проверка от страна на регионалния представител на КЗД, с която са потвърдени твърденията на ответника. Съставът е счел, че следва на основание чл. 27, ал. 2, т. 5 от АПК във вр. с чл. 70, ал. 1 от 33Дискр. да прекрати производството по преписката, поради отпадане на основанието за водене на производство пред Комисията, с оглед представените доказателства за изградена достъпна архитектурна среда в процесния обект.

Друг пример за прекратено производство е решение № 87/10. 02. 2020 г., в което с констатилен протокол за обект: ф. „Б.Т.“, гр. К. е отразено, че е осъществено нарушение по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. във вр. с § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на 33Дискр. Постъпило е становище от ответните страни, в които се уточнява, че клиентите на ф. „Б.Т.“, гр. К. с увреждания се обслужват в друга сграда, собственост на общ. К, отстояща на 250 м. от филиала, отговаряща напълно на нормативните изисквания за достъпност. Там било обособено място за обслужване на хора с увреждания, като на входа били поставени и табели, обозначаващи конкретното място за обслужване, както и бил поставен телефон за връзка. Представени са и надлежни доказателства. Извършена е повторна проверка от регионален представител на КЗД, с която напълно се потвърждават изложените в становищата обстоятелства. Съставът е установил, че ответните страни – общ. К., А.З. и Д. „Б.Т.“ – Б. не са извършили по-неблагоприятно третиране по защитения признак „увреждане“ по отношение на определени категории лица с намалена подвижност или увреждане. Въз основа на изложеното, докладът за самосезиране, изготвен от Б. Х., е оставен без уважение.

Решение № 620/ 09. 10. 2020 г. е по производство, в което е проверен обект: „Ц.К.Б.“ АД – представителство, находящо се в гр. Р. Извършени са две проверки на регионален представител, като при втората е установено наличието на изградена достъпна архитектурна среда до обекта. Съставът е дал препоръка на ответната страна да поддържа в изправност съоръжението, което позволява самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с намалена подвижност или с увреждания до сградата на процесния обект.

8. Становища на Комисията за защита от дискриминация – гласувани и приети на заседания на деветчленния състав на КЗД

➤ **Становище по искане на Министерство на труда и социалната политика**, относно: Постановление № 218 от 17 август 2020 г. за допълнение на Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, приет с Постановление № 243 на Министерския съвет от 1998 г.

По поставеното питане Комисията счита, че предложената мярка в пълна степен се вписва в хипотезата на чл. 7, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, уреждащ изчерпателно изключенията, които не представляват нарушение на антидискриминационното законодателство. Не са налице предпоставки за наличието на дискриминация в разпоредбите на Постановление № 218 от 17 август 2020 г. за допълнение на Правилника за прилагане на Закона за социалното подпомагане, приет с Постановление № 243 на Ми-

нистерския съвет от 1998 г. Налице е позитивна мярка по смисъла на чл. 7, т. 14 и т. 15 от Закона за защита от дискриминация, която не създава предпоставки за дискриминационни практики и разширява кръга на лицата, които могат да се възползват от нея. Предложената позитивна мярка е оправдана, преследва легитимна цел – гарантиране висшия интерес на децата, а средствата за постигането ѝ са пропорционални, систематични и съгласувани, и позволяват постигането ѝ. Предложената позитивна мярка е навременна и адекватна, предвид динамичното развитие на ситуацията.

➤ **Становище до Националния съвет за хората с увреждания към Министерския съвет, Министерството на труда и социалната политика**, относно: Постъпило писмо в Комисията за защита от дискриминация с вх. № 80-00-71 от 01.09.2020 г. за предоставяне на становище по Проект на Закона за българския жестов език.

При формиране на своето становище Комисията за защита от дискриминация прецени дали Проектът на Закона за българския жестов език създава или може да създаде предпоставки за противоречие с принципа за равенство в третирането, с оглед антидискриминационните стандарти на правото на ЕС и националната правна уредба. Предметът и целите на Проекта на Закона за българския жестов език са насочени към предоставяне на равни възможности за участие в обществения живот и за зачитане на правата на глухите и сляпо-глухите лица. Уреждането на възможността за използването на българския жестов език, равнопоставено и достъпно в обществения живот, кореспондира със закрепената в чл. 2, т. 2 от Закона за защита от дискриминация цел на антидискриминационното законодателство, а именно: „равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот“.

Комисията за защита от дискриминация счита, че липсват предпоставки за наличието на дискриминация в разпоредбите на Проекта на закона, тъй като императивното условие, за да се констатира такава, е необходимо конкретно да бъде посочено лице сравнител, поставено в по-благоприятни условия спрямо друго лице на база на признаците по ал.1, чл. 4 от Закона или чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика. Сравнението в този смисъл се приема за основен и задължителен елемент от фактическия състав за всеки един от двата вида дискриминация и наличието му е основание да се приеме, че е на лице по-неблагоприятно третиране на едно лице спрямо друго лице при сравнимо сходни обстоятелства.

➤ **Становище до Конституционния съд на Република България**, относно: Определение по допустимост на Конституционния съд на Република България от 09.06.2020 г. на КС по к. д. № 10/2020 г. и отправено искане от Конституционния съд на Република България за становище за наличие на дискриминация в § 4 от Закона за изменение и допълнение на Закона за съдебната власт (обн. - ДВ, бр. 11 от 07.02.2020 г.) (ЗИДЗСВ) в частта „или с една степен по-висока от заеманата преди избора длъжност в органите на съдебната власт“.

По поставеното питане, Комисията счита, че с така уредената възможност, изборният член на ВСС да бъде възстановен на длъжност с една степен по-висока от заеманата преди изборната длъжност в органите на съдебната власт, се създава предпоставка за неравно третиране и съответно за по-благоприятно третиране на лице/лица спрямо друго/други, при сравнимо сходни обстоятелства. Критериите за заемане на определена длъжност в съдебната система са детайлно разписани и уредени в Конституцията на Република България и в Закона за съдебната власт.

В случая с въвеждането на различно третиране, с оглед заемана изборна длъжност във ВСС, може да бъде ограничено равенството в третирането и във възможностите за участие в обществения живот. Въвеждането на такова правило с § 4 от Закона за изменение и допълнение на Закона за съдебната власт (обн. - ДВ, бр. 11 от 07.02.2020 г.) (ЗИДЗСВ) в частта „или с една степен по-висока от заеманата преди избора длъжност в органите на съдебната власт“, може да доведе до непряка дискриминация на лица, които отговарят на изискванията за кандидатстване в конкурси за преместване, конкурси за повишаване.

➤ **Становище до председателя и членовете на Съда на Европейския съюз**, относно: Основание член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз в производството по преюдициалното запитване по дело C-824/19 Комисия за защита от дискриминация (запитваща юрисдикция: Върховния административен съд - България).

В своето становище Комисията за защита от дискриминация на Република България излага подробни мотиви във връзка с поставеното запитване. Комисията предлага на Съда да отговори в следния смисъл на въпросите, поставени от Върховния административен съд (България): Тълкуването на член 5, точка 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания на Организацията на обединените нации, и на член 1, параграфи 1, 2 и 3, и член 4, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО [...] води до извод, че недопускането на лице с увреждане на зрението да упражнява дейност като съдебен заседател и да участва по наказателни дела, би представлявало дискриминация. Функционалното ограничение, произтичащо от трайна загуба на зрение, не е пречка за упражняване на дейност като съдебен заседател в наказателно производство.

➤ **Становище до Конституционния съд на Република България**, относно: Определение по допустимост на Конституционния съд на Република България от 15.04.2020 г. на КС по к. д. № 3/2020 г. Допуска за разглеждане по същество искането на петдесет и четири народни представители за установяване противоконституционност на чл. 1, чл. 2, чл. 3, ал. 1, чл. 5, чл. 6, чл. 7, чл. 11, ал. 2, чл. 12, чл. 13, ал. 2, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл. 23, чл. 26, чл. 29, чл. 31, чл. 41, чл. 48, чл. 50, чл. 57, чл. 61, чл. 63, чл. 64, чл. 65, чл. 74, чл. 81, чл. 82, чл. 87, чл. 88, чл. 91, чл. 95, чл. 96, чл. 100, чл. 102, чл. 103, чл. 104, чл. 116, чл. 120, чл. 121, чл. 136, ал. 3, чл. 137, чл. 143, чл. 144, чл. 169 и параграф 43 от Преходните и заключителни разпоредби от Закона за социалните услуги / обн., ДВ, бр. 24/22.03.2019 г. в сила от 01.07.2020 г./, и на закона в неговата цялост.

Комисията за защита от дискриминация счита, че заявените основания в Искането за установяване на противоконституционност на чл. 1, чл. 2, чл. 3, ал. 1, чл. 5, чл. 6, чл. 7, чл. 11, ал. 2, чл. 12, чл. 13, ал. 2, чл. 14, чл. 15, чл. 17, чл. 23, чл. 26, чл. 29, чл. 31, чл. 41, чл. 48, чл. 50, чл. 57, чл. 61, чл. 63, чл. 64, чл. 65, чл. 74, чл. 81, чл. 82, чл. 87, чл. 88, чл. 91, чл. 95, чл. 96, чл. 100, чл. 102, чл. 103, чл. 104, чл. 116, чл. 120, чл. 121, чл. 136, ал. 3, чл. 137, чл. 143, чл. 144, чл. 169 и параграф 43 от Преходните и заключителни разпоредби от Закона за социалните услуги /обн., ДВ, бр. 24/22.03.2019 г. в сила от 01.07.2020 г./, и на закона в неговата цялост, в своята преобладаваща част нямат пряко отношение към разпоредбите на Закона за защита от дискриминация. (с изключение на изрично посочените в становището отделни текстове).

Независимо от това, следва да се има предвид, че дадена житейска ситуация и/или начинът на прилагане на конкретни разпоредби от закона (практиката по неговото прилагане) в бъдеще могат да засегнат права на субекти, адресати на тези норми по начин, по който същите могат да попаднат в ситуация на неравно третиране, а оттам и в хипотеза на дискриминация.

➤ **Становище до Председателя на Комисията по отбрана**, относно: Текстове от проект на Закона за изменение и допълнение на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България /ЗОВСРБ/ № 002-01-9, внесен от Министерския съвет на 03.02.2020 г.

Комисията счита, че мотивите на предложената законодателна промяна, основно свързани със стремежа за справяне с некомпекта във въоръжените сили, което е от особено важно значение за националната сигурност, за да могат въоръжените ни сили да изпълняват основното си конституционно задължение, като гарантират суверенитета, сигурността и независимостта на страната и защитават нейната териториална цялост. Предложената разпоредба на пар. 4 от Законопроекта не създава ограничение в правата на определен кръг от военнослужещите, а напротив – увеличава права (пределната възраст за военна служба) на голям кръг от военнослужещите.

➤ **Становище до Председателя на Народното събрание**, Председателя на Комисията по правни въпроси, Председателя на Комисията по вероизповеданията и правата на човека, Председателя на Комисията по образованието и науката, Председателя на Комисията по бюджет и финанси, Председателя на Комисията по регионална политика, благоустройство и местно самоуправление, Председателя на Комисията по труда, социалната и демографската политика, Председателя на Комисията по икономическа политика и туризъм, относно: Нарушен принцип на равенството на гражданите пред закона и допусната дискриминация в чл. 78, ал. 13 от пар. 28 от Закона за изменение и допълнение на Закона за висшето образование (ЗИД ЗВО).

Комисията счита, че съдържащото се изискване на ал. 13 на чл. 78 от пар. 28 на ЗИД ЗВО, в частта му относно изискването за академичен състав на основен трудов договор, по аргументи, отразени в Решение № 11 от 05.10.2010 г. на Конституционния съд на Република България, би довело до нарушаване принципа за равенство и на забраната за допускане на неравно третиране.

Поставянето в по-неблагоприятно положение на група лица (доцент/професор на допълнителен трудов договор) в сравнение с друга сходна група лица (доцент/професор на основен трудов договор), на основание на привидно неутралната разпоредба, говори за наличие на непряка дискриминация.

Неравно третиране ще се прояви и в това, че лица, заемащи еднакви академични длъжности, в повечето случаи придобили ги по едни и същи законови процедурни правила, ще бъдат третирани различно единствено с оглед на различния им трудовоправен режим (основен или допълнителен трудов договор).

С оглед изложените мотиви в становището, Комисията счита, че разпоредбата на чл. 78, ал. 13, установена в пар. 28 от ЗИД на ЗВО допуска нарушаване принципа на равноправието по отношение на думата „основен“, отнасящо се до „основния трудов договор“ и забраната за участие в акредитацията на повече от едно висше училище.

II. НАЦИОНАЛНА КАМПАНИЯ „ДОСТЪПНА БЪЛГАРИЯ“

Вече четвърта година Комисията за защита от дискриминация усилено работи по Националната кампания „Достъпна България“. Необходимо е да се подчертае, че тази изключителна активност на нашата институция за защитата на правото на достъп на хората с увреждания е без аналог у нас.

Кампанията „Достъпна България“ като инициатива на Комисията за защита от дискриминация е приета и изпълнявана с единодушие сред всички членове на единствения български орган по равнопоставеност. Целта на кампанията е да осигури достъпна среда за хората с увреждания в България. Кампанията е безсрочна.

Законодателството и в частност Законът за защита от дискриминация дават необходимите защиты и инструменти, които позволяват на хората с увреждания да водят производства пред КЗД за достъпна среда. Институцията разполага и с правомощията да се самосезира и да води цялостното реализиране на кампанията, поради което именно КЗД се ангажира пряко с този ключов въпрос.

При образуване на преписки и стартиране на производства по „Достъпна България“ Комисията се води от чл. 53. от Закона за хората с увреждания, който гласи: „Хората с увреждания имат право на равен достъп до физическата среда на живеене, труд и отдых, лична мобилност, транспорт, информация и комуникации, включително до информационни и комуникационни системи и технологии, както и до всички останали

удобства и услуги за обществено обслужване в урбанизираните територии.“

И въпреки някои от възраженията на частните обекти, че не са отговорни за изграждане на достъпна среда по реда на Закона за хората с увреждания, те носят отговорност по реда на чл. 5 от Закона за защита от дискриминация.

КЗД създаде специални сертификати за достъпна среда и бе взето решение обектите, които отговарят на необходимите изисквания, да бъдат сертифицирани от КЗД като напълно достъпни за хората с увреждания.

Комисията за защита от дискриминация подчертава, че от дейностите по оценка на достъпната среда вече се виждат положителни резултати.

- Образованите производства в КЗД общо по кампанията са над 1400 бр.;

- Постановени решения по кампанията са над 800 бр.;

- Над 90 са удостоените със сертификати обекти в столицата и в страна заради положените усилията и грижи за осигуряване на достъпна среда за хора с увреждания.

По част от постановените от КЗД решения по кампанията е установена дискриминация по признак „увреждане“, като на ответните страни е наложена санкция и е дадено предписание за предприемане на необходимите действия относно изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително и на такива с ограничена подвижност до процесните обекти.

По някои от решенията, постановени в рамките на кампанията, са сключени споразумения между страните по преписката, с което те се съгласяват да се прекрати производството по преписката, като ответната страна се е задължила в определен срок да осигури достъпна архитектурна среда до процесния обект.

По друга част от решенията е установено, че ответната страна не е осъществила дискриминация или нарушение на Закона за защита от дискриминация, тъй като не е допуснала наличие на архитектурна среда, ограничаваща достъпа на лица с увреждания.

С оглед постъпилите жалби за недостъпност се налага изводът за необходимост от предвиждане на целеви средства в държавния, съответно в общинските бюджети, за изграждане на достъпна архитектурна среда.

През отчетния период членове и служители на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) бяха на работни посещения в различни градове на страната. Целта на посещенията беше представители на местните власти, работодателите, гражданското общество и медиите да бъдат запознати със Закона за защита от дискриминация, дейността на КЗД, както основно и с провежданата от нея национална кампания за достъпна архитектурна среда под наслов „Достъпна България“. Връчени бяха и сертификати за достъпност на публични сгради и места в посетените градове.

КЗД връчи сертификати за достъпност в Бургас

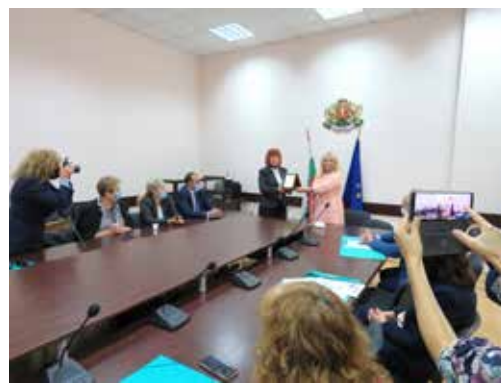


На 2 октомври 2020 г. в Бургаския свободен университет Комисията за защита от дискриминация (КЗД) връчи сертификати на отличени субекти от Бургас и региона за приноса им в осигуряване на подходяща архитектурна среда за хора с увреждания, съобразно целите и критериите на Националната кампания „Достъпна България“ на КЗД.



От страна на Комисията за защита от дискриминация на събитието присъстваха нейни членове и представители на администрацията.

В Стара Загора КЗД също връчи сертификати за достъпност



На 9 октомври 2020 г. в залата на Областната администрация в Стара Загора Комисията за защита от дискриминация (КЗД) официално връчи сертификати на отличени субекти от Стара Загора, Казанлък и региона за приноса им в осигуряване на подходяща архитектурна среда за хора с увреждания съобразно целите и критериите на Националната кампания „Достъпна България“ на КЗД.



Почетен плакет на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) бе връчен на областния управител Гергана Микова за осигуряване на достъпна архитектурна среда за хора в неравностойно положение в сградата на Областната администрация и за добра работа в превенцията срещу дискриминацията във всичките ѝ форми.



Почетни плакети за активна работа по осигуряване на архитектурна достъпност получиха за Община Стара Загора зам.-кметове Иванка Сотирова и Красимира Чахова, и за Община Казанлък кметът Галина Стоянова. На представители на различни държавни и културни институции бяха връчени сертификати за осигуряване на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

От страна на Комисията за защита от дискриминация на събитието присъстваха нейни членове и представители на администрацията.

КЗД посети и Видин и връчи сертификати за достъпност

На 19 октомври 2020 г. в залата на Областната администрация във Видин Комисията за защита от дискриминация (КЗД) официално връчи сертификати на отличени субекти от Видин и региона за приноса им в осигуряване на подходяща архитектурна среда за хора с увреждания съобразно целите и критериите на Националната кампания „Достъпна България“ на КЗД.



Почетен плакет от Комисията за защита от дискриминация бе връчен на Областната администрация във Видин.



Осемнадесет бяха удостоените със сертификати обекти заради положените усилия и грижи за осигуряване на достъпна среда за хора с увреждания.



От страна на Комисията за защита от дискриминация на събитието присъстваха нейни членове и представители на администрацията.

III. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ ОТ КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РЕШЕНИЯ НА КОМИСИЯТА

1. Обжалване на административните актове, постановени в нарушение на 33Дискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането

През 2020 г. Комисията за защита от дискриминация е продължила да следва тенденцията си на прогрес и е постигнала още по-висок ръст на ефективност, като в резултат е постановила **728** решения. **567** от общия брой решения за 2020 г. са влезли в сила. Следва да се отчете, че **490** са влезли в сила решения, които не са обжалвани от страните. С голяма част от индивидуалните административни актове се одобряват сключени споразумения между страните.

Извън посочените данни, през отчетния период са влезли в сила още **79** решения, които са постановени от Комисията в предходни години (2017 г., 2018 г., 2019 г.), но са приключили с окончателен съдебен акт през 2020 г.

От постановените през 2020 г. **122** решения са обжалвани пред Административните съдилища в София-град, София-област и административните съдилища в страната.

От образуваните административни дела пред първоинстанционните административни съдилища **126** са завършили с резултати, както следва:

- Потвърждава решението на КЗД – 56 съдебни решения;
- Прекратени / оставя без разглеждане жалбата срещу решение на КЗД – 23 съдебни решения;
- Препраща по компетентност – 7 съдебни решения;
- Отменя решението на КЗД – 20 съдебни решения;
- Обявява за нищожно решението на КЗД – 2 съдебни решения;
- Отменя частично решението на КЗД – 8 съдебни решения;
- Връща преписката на КЗД за разглеждане/произнасяне – 10 съдебни решения.

На диаграмата е представен резултатът от решенията на административните съдилища:



На касационна инстанция през 2020 г. пред ВАС са приключили 74 съдебни дела със следния резултат:

- потвърждава решението на административните съдилища – 51 съдебни акта;
- отменя първоинстанционното решение и връща преписката на КЗД за ново разглеждане/ произнасяне – 10 съдебни акта;
- отменя решението на административния съд – 13 съдебни акта.

Дирекция „АПО“, при стриктно спазване на чл. 152, ал. 2 и ал. 3 от АПК, е депозирала в съдилищата постъпилите жалби срещу издадените от КЗД административни актове, ведно със заверено копие от преписките. Освен тях, са администрирани и множество преписки, изпратени до районни съдилища, прокуратури и други институции. Предвид обема на административните преписки и ограниченията в материалната база на КЗД, както и липсата на кадрови ресурс, обезпечаването на тази дейност е изключително трудно за изпълнение, с оглед на императивно уредените срокове в АПК. Въпреки съществуващите затруднения, акцентираме върху положените усилия за обезпечаване на задължението на КЗД в регламентирания 3-дневен срок и успешното изпълнение.

Юрисконсултите в Дирекция „Административно-правно обслужване“ на Комисията са осъществили процесуално представителство в над **285** съдебни заседания, от които **82** са разгледани пред Административния съд София-град, **66** от административни съдилища в страната и **137** пред Върховния административен съд. Посочените съдебни заседания са с предмет административни актове, постановени през 2020 г. и 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 големия териториален обхват и множеството дела във всички области, осъществяването на прякото процесуално 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 своевременни и компетентни становища по всички заведени дела, по които КЗД е страна. 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.

2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения

През 2020 г. КЗД е постановила 728 решения, подлежащи на съдебен контрол по реда на АПК. По общо 245 влезли в сила решения са наложени следните административни мерки:

- 12 административни наказания;
- 60 имуществени санкции;
- 69 принудителни административни мерки (ПАМ) под формата на задължителни предписания;
- 142 препоръки по спазване на 33Дискр.

Несъответствието в броя на наложените административни мерки с броя на решенията е в резултат на това, че в част от случаите с едно решение се налага повече от един вид административно наказание, алтернативно административно наказание и ПАМ/препоръка.

Дирекция „АПО“ успешно реализира задължението на комисията по чл. 67, ал. 1 от 33Дискр. да осъществява контрол върху изпълнението на влезлите в сила решения, като следи за изпълнението на актовете на административния орган, както и за изпълнението на приетите от него споразумения и задължителни предписания.

И през 2020 г. продължи тенденцията да се акцентира върху дейността по упражняване на контрол върху изпълнение на влезлите в сила решения на комисията. В следствие на предприети действия в тази насока се регистрира най-висока събираемост на наложени административни наказания – глоби и имуществени санкции, в сравнение с всички предходни години.

В КЗД са постъпили 84 бр. писмени уведомления във връзка с предприети мерки в изпълнение на наложени задължителни предписания. Изпратени са 55 бр. покани за доброволно изпълнение.

Общата стойност на събраните глоби, имуществени санкции и присъдените съдебни разноски по административни дела за поредна година е рекордно висока и възлиза на 22 550 лв. Изпълнени са общо 44 задължителни предписания и 8 препоръки, проследено е изпълнението на 13 споразумения. Събрани са съдебни разноски по 29 съдебни дела.

От следващата графика е видно, че събираемостта на наложените глоби и имуществени санкции за последните две години се е увеличила със 110,75%:



Някои от решенията на Комисията на защита от дискриминация, които са изпълнени през 2020 г.:

1. С Решение 212/20.05.2020 по пр.616/2018 е наложена имуществена санкция в размер на 2500 лв. в условията на повторност на извършеното нарушение и е дадено задължително предписание. На задълженото лице е изпратена покана за доброволно изпълнение. В изпълнение задълженото лице е изплатило наложената му имуществена санкция и е представило доказателства за изпълнение на даденото предписание.

2. С Решение 479 от 16.09.2020 г. по пр. 199/2019 се дава предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. В изпълнение на решението са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обекта.

3. С Решение 298 от 05.06.2020 г. по пр. 425/2019 се дава предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обществена сграда и е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. В изпълнение на решението на КЗД са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда на обекта, като са предоставени доказателства за монтирана подвижна рампа и бутон на външната страна на сградата с указателен стикер, свързан със звънец във вътрешните помещения на сградата. В изпълнение на решението на КЗД, задълженото лице е изплатило наложената му санкция, в размер на 500 лв.

4. С Решение 555 от 29.09.2020 г. по пр. 246/2019, се дава предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обществена сграда и е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. В изпълнение на решението на КЗД са предоставени доказателства за монтирана подвижна рампа и бутон на външната страна на сградата с указателен стикер, свързан със звънец във вътрешните помещения на сградата, и е заплатена наложената му имуществена санкция, в размер на 500 лв.

5. С Решение 361 от 19.06.2020 г. по пр. 822/2019 е одобрено споразумение, по силата на което ответната страна се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на хора с увреждания до обществена сграда. В изпълнение на решението на КЗД са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, на обекта е осигурен стълбищен робот, звънец и указателен стикер.

6. С Решение 413 от 07.07.2020 г. по пр. 667/2019 е одобрено споразумение, по силата на което ответната страна се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на хора с увреждания до обществена сграда. В изпълнение на решението на КЗД, са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, на обекта е осигурен стълбищен робот, звънец и указателен стикер.

7. С Решение 360 от 18.06.2020 г. по пр. 811/2019 е одобрено споразумение, по силата на което ответната страна се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на хора с увреждания до обществена сграда. В изпълнение на решението на КЗД, са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, на обекта е осигурен стълбищен робот, звънец и указателен стикер.

8. С Решение 423 от 10.07.2020 г. по пр. 819/2019 е дадено задължително предписание за предприемане на необходимите действия за изграждане на достъп за лица с увреждания до обществена сграда. В изпълнение на решението са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда на обекта, като са предоставени доказателства за поставянето на подвижна рампа.

9. С Решение 609 от 17.12.2019 г. по пр. 430/2018 е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. и е дадено задължително предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Решението е обжалвано и потвърдено от две съдебни инстанции, като са определени общо 200 лв. съдебни разноски в полза на КЗД. В изпълнение на решението са предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда на обекта, като са предоставени доказателства за поставянето на подвижна рампа и монтиран външен звънец. Заплатена е наложената имуществена санкция, както и дължимите съдебни разноски.

10. С Решение 120 от 21.02.2019 г. по пр. 468/2018 е наложена имуществена санкция и е дадено задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. В изпълнение на решението е осигурена достъпна архитектурна среда до обекта и е изплатена наложената санкция в размер на 250 лв.

11. С Решение № 18/10.01.2020 г. по преписка № 423/2018 е дадено задължително предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. След изпратена покана за доброволно изпълнение е получено уведомление от за предприети действия за осигуряване на достъп на хората с увреждания до и в сградата на дружеството, където е изградена рампа за хората с увреждания.

12. В изпълнение на Решение № 324/2020 г., постановено по пр. 610/2019 г., е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда от ответната страна. Получена е информация за извършените дейности, като е приложен снимков материал от изградената рампа.

13. С Решение № 34/2020 г., постановено по пр. № 485/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда. Получено е уведомление за изпълнение на споразумението и информация относно предприетите мерки, като е поставен звънец до входната врата на помещението, монтиран на място, позволяващо да бъде достигнато без усилия от хора с увреждания, оставена е метална преносима рампа, осигуряваща възможност за преодоляване на стъпалата на помещението от хора с увреждания, самостоятелно и без чужда помощ, поставена е табела с телефонен номер на входа на помещението, който да може да се ползва при нужда от хора с увреждания за комуникация със служители на офиса.

14. По преписка № 772 от 2019 г., образувана относно недостъпна архитектурна среда, е получено уведомление преди постановяване на крайния акт на КЗД, с което се посочва, че е започнала процедура по изграждане на достъпна архитектурна среда. До постановяване на Решение № 410/2020 по пр. 772 от 2019 г. на КЗД, изграждането на същата е приключило.

15. С Решение № 19/13.01.2020 г. по пр. № 397/2018 г. е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на архитектурна среда до обществена сграда. Получено е уведомление за изпълнение на сключеното споразумение и изграждане на достъпна архитектурна среда, чрез поставяне на рампа.

16. С Решение № 501/08.10.2019 г. по пр. 269/2018 г. на КЗД е дадено задължително предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда. В указания срок е получено уведомление, с което се изразява становище за невъзможност за изграждане на структура, която да позволи свободен до-

стъп до етажа, на който се помещава областната дирекция, но с цел осигуряване на обслужване на партера на сградата са поставени указателна табела и звънец, с който да бъде повикан служител, който да окаже съдействие.

17. *С Решение № 100 от 2019 г. по пр. № 481/2018 г.* е дадено задължително предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда и е наложена имуществена санкция. Решението е обжалвано и потвърдено на две съдебни инстанции, като съдът е присъдил разноски в полза на КЗД в размер на 100 лв. Получено е уведомление, че са предприети действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда, като е монтирана рампа за инвалидни колички. Заплатена е наложената санкция в размер на 250 лв., както и съдебните разноски.

18. *С Решение № 232/09.04.2019 г. по преписка № 433/2018 г.* е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Изпратено е писмо, с което се изисква информация относно спазване на сключеното споразумение. Получен е отговор, с който ответната страна потвърждава, че се поддържа достъпна архитектурна среда.

19. *С Решение № 285/04.06.2020 г., постановено по пр. № 467/2019 г.,* е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Изпратено е писмо, с което се изисква информация относно спазване на сключеното споразумение. Получен е отговор, с който ответната страна потвърждава, че се поддържа достъпна архитектурна среда.

20. *С Решение № 468/02.09.2019 г. по преписка № 429/ 2018 г.* е наложена имуществена санкция и е дадено задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. След обжалване на решението и потвърждаването му от съда са наложени съдебни разноски в размер на 100 лв. Получено е уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда. Заплатени са имуществената санкция и съдебните разноски.

21. *С Решение № 472/2018 г. по преписка № 263/ 2018 г.* е наложена имуществена санкция и предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. След обжалване на решението и потвърждаването му от съда са получени две уведомления за изграждане на достъпна архитектурна среда до обекта и за заплатена имуществена санкция.

22. *С Решение № 347/2020 г. по преписка № 332/ 2019 г.* е дадено задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Получено е уведомление за изпълнение на даденото предписание.

23. *С Решение № 420/10.07.2020 постановено по пр. № 508/2019* е одобрено споразумение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда.. Постъпило е уведомление за започване на действия по сключеното споразумение.

24. *С Решение № 449/2020 г. по преписка № 813/2019 г.* е дадено предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обект на дружеството. Получено е уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда до пощенската станция и е приложен снимков материал.

25. *С Решение № 212/2019 г. по преписка № 472/2018 г.* е наложена имуществена санкция в размер на 750 лв. и задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Решението е обжалвано и потвърдено от две съдебни инстанции, като са присъдени общо 200 лв. съдебни разноски в полза на КЗД. Ответната страна е изпратила уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда. Заплатени са наложените санкции и съдебни разноски.

26. *С Решение № 449/2020 г. по преписка № 813/2019 г.* е дадено предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда до обект на дружеството. Получено е уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда до пощенската станция и е приложен снимков материал.

27. *С Решение № 142/2019 г. по преписка № 230/2018 г.* е наложена имуществена санкция и е дадено предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано и потвърдено от съда, като са наложени съдебни разноски в размер на 100 лв. в полза на КЗД. Получено е уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда. Заплатени са наложената с решението санкция и съдебните разноски.

28. *С Решение № 495/2020 г. по преписка № 804/2019 г.* е дадена препоръка за поддържането на достъпна архитектурна среда, след като такава е била осигурена в хода на производството пред КЗД. Получено е уведомление с приложен снимков материал, като освен действията, предприети до решаване на преписката, е добавен инвалиден стикер и звънец ,с който да бъде повикан служител при нужда от помощ.

29. *С Решение № 102/2019 г. по преписка № 412/2018 г.* е наложена имуществена санкция в размер на 750 лв. и предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Решението е обжалвано и потвърдено от съда, като са наложени съдебни разноски в размер на 100 лв. в полза на КЗД. Получено е уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда до обекта. Заплатени са наложената имуществена санкция и съдебните разноски.

30. *С Решение № 14/2019, постановено по пр. 281 от 2018 г.,* е наложена имуществена санкция и предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Решението е обжалвано и потвърдено от съда. Изпратено е уведомление за предприетите действия по осигуряване на достъпна архитектурна среда.

31. *С Решение № 485/2019, постановено по пр. 482/2018 г.,* е дадено предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. Получено е уведомление за изпълнение на предписанието и е предоставен

снимков материал.

32. С Решение № 141/2019, постановено по пр. 229/2018 г., е дадено предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. Получено е уведомление за изпълнение на предписанието и е предоставен снимков материал.

33. С Решение № 438/2018, постановено по пр. 234 от 2018 г., е дадена препоръка за изграждане на достъпна архитектурна среда. След обжалване на решението и потвърждаването му от съда е получено уведомление за изпълнена препоръка и осигурена достъпна архитектурна среда.

34. С Решение № 458/2019, постановено по пр. 72 от 2019 г., е наложена имуществена санкция и предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано и потвърдено от съда. Ответната страна е изпратила уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда. Заплатена е наложената имуществена санкция в размер на 300 лв.

35. С Решение № 143/2019, постановено по пр. 231 от 2018 г., е наложена имуществена санкция и е дадено предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано и потвърдено от две съдебни инстанции, като са присъдени съдебни разноски в общ размер от 200 лв. Ответната страна е изпратила уведомление за изграждане на достъпна архитектурна среда до своя търговски обект. Заплатени са имуществената санкция в размер на 250 лв. и наложените съдебни разноски.

36. С Решение 232 от 2020 г., постановено по пр. № 285 от 2018 г., са наложени имуществени санкции и са дадени задължителни предписания. В изпълнение на решението е изградено помещение в сутерена на сградата, в което могат да бъдат обслужвани граждани с двигателни проблеми от двете администрации.

37. С Решение № 511 от 2020 г., постановено по пр. № 320 от 2019 г., е дадено предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда. Получено е писмо, с което ответната страна уведомява КЗД за предприетите действия до момента, както и сроковете за приключване на дейностите по осигуряване на достъпна архитектурна среда.

38. С Решение № 534 от 2020 г., постановено по пр. 487/2019 г., е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. и е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Получено е уведомление за предприетите действия, а именно изграждане на рампа и парапет, а също е представено платежно за изплатена имуществена санкция.

39. С Решение № 246 от 2020 г., постановено по пр. № 518 от 2018 г., е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обществена сграда и е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. Решението на КЗД е обжалвано и подлежи на съдебна проверка. Въпреки това ответната страна изпраща писмо, с което уведомява за предприетите действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда.

40. С Решение № 244 от 2020 г., постановено по пр. № 696/2018 г., е дадена препоръка за изграждане на достъпна архитектурна среда. Ответната страна е изпратила уведомление, за предоставено помещение, което да бъде използвано като изнесено работно място, до което има достъпност и в което да бъдат предоставяни услуги.

41. С Решение № 554 от 2019 г. по пр. № 616/2019 г. на КЗД, се спира производството по установяване на недостъпна архитектурна среда за срок от 6 месеца, поради постъпили доказателства за предприети действия от страна на ответната страна за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. В предоставения срок е постъпило уведомление за предприетите мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда чрез изграждане на рампа до входа на сградата.

42. С Решение № 76 от 2019 г., постановено по пр. № 484/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане на достъпна архитектурна среда на обект. Извършена е последваща проверка за спазване на споразумението. В отговор е получено потвърждение за изпълнение на поетите задължения от дружеството. Със същото писмо е изпратена информация, че след като внимателно са се запознали с целите и идеите на провежданата от Комисията за защита от дискриминация кампания „Достъпна България“, дружеството е предприело мерки за оборудване на всички свои търговски обекти с необходимите приспособления, осигуряващи безпроблемен достъп на хора с увреждания.

43. С Решение № 178 от 2019 г., постановено по пр. № 426/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Извършена е последваща проверка за спазване на споразумението. В отговор е получено потвърждение за изпълнение на поетите задължения от дружеството и за продължаване на спазването на сключеното споразумение.

44. С Решение № 179 от 2019 г., постановено по пр. № 422/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Извършена е последваща проверка за спазване на споразумението. В отговор е получено потвърждение за изпълнение на поетите задължения от дружеството и за продължаване на спазването на сключеното споразумение.

45. С Решение № 181 от 2019 г., постановено по пр. № 372/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Извършена е последваща проверка за спазване на споразумението. В отговор е получено потвърждение за изпълнение на поетите задължения от дружеството и за продължаване на спазването на сключеното споразумение..

46. С Решение № 180 от 2019 г., постановено по пр. № 417/2018 г., е одобрено споразумение за изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Извършена е последваща проверка за спазване на споразумението. В отговор е получено потвърждение за изпълнение на поетите задължения от

дружеството и за продължаване на спазването на сключеното споразумение.

47. С протоколно Решение № 584 от 2019 г., постановено по пр. № 672/2018 г., е констатирано, че ответната страна е предприела мерки за изграждане на достъпна архитектурна среда в хода на разглеждане на преписката. Дадено е предписание за поставяне на указателна табела и звънец, чрез който да бъде повикан служител в случай на нужда от помощ. Получено е уведомление за изпълнение на решението на Комисията с приложен снимков материал.

48. С Решение № 233 от 2020 г., постановено по пр. № 287/2018 г., е дадено задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до сградата, заедно с което е наложена глоба в размер на 250 лв. Решението е обжалвано пред съда и предстои съдебна проверка, въпреки това, в изпълнение на дадените предписания, е получено уведомление за предприети мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда, като е предоставен стълбищен робот, определени са лица, които да отговарят за указване на помощ и работа с робота, публикувана е информация на интернет страницата на ответната страна относно предприетите мерки и контакти за свързване с отговорните лица.

49. С Решение № 557 от 2020 г., постановено по пр. № 322 от 2019 г., е дадено предписание за преустановяване на дискриминацията. Получено е писмо, с което ответната страна уведомява за предприетите действия до момента, както и сроковете за приключване на дейностите по осигуряване на достъпна архитектурна среда.

50. С Решение № 558 от 2020 г., постановено по пр. № 323 от 2019 г., е дадено предписание за преустановяване на дискриминацията чрез изграждане на достъпна архитектурна среда до обществена сграда. Получено е писмо, с което ответната страна уведомява предприетите действия до момента, както и сроковете за приключване на дейностите по осигуряване на достъпна архитектурна среда.

51. С Решение № 3 от 2019 г. по пр. № 279/2018 г. е дадено задължително предписание за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда и е наложена имуществена санкция. Решението е обжалвано и потвърдено на две съдебни инстанции, като съдът е присъдил разноси в полза на КЗД в размер на 100 лв. Получено е уведомление, че са предприети действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда, като е монтирана рампа за инвалидни колички. Заплатена е наложената санкция в размер на 250 лв., както и съдебните разноси.

Други влезли в сила решения, по които са събрани имуществени санкции, глоби или съдебни разноси, са представени в следващата таблица:

Решение №	Преписка №	Глоба/Имуществена санкция/Съдебни разноси	Наложена санкция	Събрани санкции
153/2020	471/2015	Глоба	500	500
428/2018	26/2018	Глоба	1000	1000
151/2016	198/2011	Глоба	500	500
55/2019	323/2016	Съдебни разноси	400	400
127/2019	325/2014	Глоба	1000	1000
150/2018	295/2016	Съдебни разноси	200	200
419/2016	33/2015	Глоба	250	250
224/2016	67/2015	Съдебни разноси	600	600
301/2017	125/2016	Съдебни разноси	100	100
459/2016	49/2015	Глоба и съдебни разноси	350	350
56/2017	373/2015	Глоба	300	300
405/2019	190/2018	Имуществена санкция и съдебни разноси	350	350
512/2019	509/2018	Имуществена санкция	250	250
474/2019	721/2018	Имуществена санкция	250	250
162/2018	221/2012	Съдебни разноси	200	200
228/2020	284/2018	Имуществена санкция	500	500
272/2019	140/2017	Съдебни разноси	200	200
229/2019	111/2018	Съдебни разноси	100	100
95/2019	146/2018	Съдебни разноси	100	100

IV. ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ОСИГУРЯВАНЕ РАВЕНСТВО НА ГРАЖДАНЕТЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ

Регионални представители

През отчетната 2020 година КЗД работи в условията на пандемия, която постави редица предизвикателства и пред дирекция „Регионални представители“ (РП).

Обявеното от Народното събрание извънредно положение на територията на страната в периода 13 март – 14 май 2020 г. и последващите противоепидемични мерки във връзка с вируса Ковид 19 изискваха предприемането на превантивни мерки и наложиха различен от обичайния режим на работа. Свързаните с тях заповеди на Председателя на КЗД организираха работата на администрацията, в т. ч. и на служителите от дирекция РП.

Представителните офиси на КЗД са разпределени на териториален принцип – по един във всяка област, към момента те са 24 на брой. По независещи от КЗД причини в 4 области няма предоставени работни помещения. През годината работиха офисите в 22 областни центъра в състав от 23 души, като в приемните в Стара Загора и Благоевград постъпиха нови служители, съответно от април и ноември. По програмата „Старт на кариерата“ на Агенция по заетостта бяха наети двама младежи, единият от които работи самостоятелно в Шуменска област.

В началото на 2020 г. от Министерския съвет бе прието искането на КЗД длъжността „главен специалист“ в дирекция РП да се замени с „регионален представител“, и тя бе включена в Класификатора на длъжностите в администрацията, като служителите бяха преназначени на длъжност „регионален представител на КЗД“ за съответната област.

2020 година започна с обичайния си ритъм на работа, като до обявяването на извънредното положение бяха проведени открити приемни, проверки по кампания „Достъпна България“ и участия в различни мероприятия.

Епидемичната обстановка обаче оказва съществено влияние и върху дейността на дирекцията. Въведените строги санитарни мерки по места налагаха реорганизация на работата както на КЗД, така и на дирекция РП, за да могат да се опазят здравето и работоспособността на служителите. На практика, някои от разнообразните функционални задължения – административни, контролни, консултативни, експертни, оказване на методическа помощ – не можеха да бъдат изпълнявани в пълен обем. Наложиха се временно да бъде преустановена една от съществените дейности на регионалните представители – организирането на открити приемни по общини в съответните области, на които гражданите получават информация и консултации по интересувачи ги въпроси относно правата на човека, както и ограничаване на командировките, налагащи пътуванията на територията на съответните области. Всичко това от своя страна се отрази върху работата по кампания „Достъпна България“ и изпълнението на указания по преписки. Промяната в обичайния ритъм на всички институции и в изпълнение на мерките за социална дистанция чувствително ограничиха организирането и участието в работни и информационни срещи, презентации, кръгли маси, дискусии и мероприятия съвместно с други институции, синдикати, уязвими групи и др.

По време на извънредното положение, наложено в опит да се ограничи заразата от коронавируса от март до май, КЗД продължи без прекъсване да приема жалби и сигнали, въпреки че голяма част от служителите преминаха на дистанционна работа. Служителите на дирекция РП изпълняваха служебните си задължения от вкъщи, като сами организираха работното си време и винаги бяха на разположение. Очакваше се в тази трудна ситуация хората да имат нужда от съвет и съдействие. За да можем да откликнем на всеки нуждаещ се от нашата помощ, на сайта на КЗД бяха публикувани мобилните номера на всички служители от дирекцията, както и техните имейли. Работните офиси бяха затворени, но на видно място бяха поставени съобщения, че достъпът до офиса е временно преустановен; посочени бяха телефонът и имейл-адресът на регионалния представител на КЗД за съответната област, на които гражданите да могат, при необходимост, да получат желаната от тях методическа помощ, информация и/или консултация. Както винаги регионалните представители на КЗД работиха отговорно, отнасяха се с внимание и търпение към всеки потърсил ги гражданин.

В началото на месец май, след отмяната на извънредното положение, регионалните представители се върнаха на работните си места при спазване на всички санитарни изисквания съгласно заповедите на министъра на здравеопазването.

Регионалните представители активно работиха по основните си задължения, регламентирани в чл. 23 от ПУДКЗД. Като служители на КЗД, която по закон предоставя независима помощ на жертви на дискриминация, те акцентираха върху това гражданите, засегнати от дискриминация, да получат независима помощ/консултация при подаване на жалби; как да защитят правото си на равно третиране; да могат да бъдат информирани и консултирани относно:

- закрилата, която ЗЗДискр. дава на гражданите;
- правомощията на КЗД като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дис-

криминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, както и за пределите на защита;

- как да изготвят жалбата си;
- изискванията за редовност и допустимост на жалбата или сигнала ако желаят да получат защита от КЗД;

- правилата за производство пред КЗД;
- информация за образуваното производство.

С работата си по места регионалните представители приемаха и обслужваха граждани както в офиса, така и по телефона или електронната поща; старяха се да осигуряват по-бързото приемане и обработване на жалбите и сигналите до КЗД и да подобряват нивото на удовлетвореност на гражданите.

С оглед пандемията и намаления брой на гражданите, потърсили и ползвали услугите на регионалните представители, обобщавайки, дейността на дирекция РП има следния резултат:

- **147** проведени приемни по общини
- **208** консултирани граждани на приемните
- **2700** консултирани граждани в офисите, по телефона и/или електронна поща
- **79** жалби, подадени чрез регионалните представители
- **454** възложени с указания дейности и повторни проверки, изготвени констативни протоколи
- **562** информационни и работни срещи за представяне дейността на КЗД
- **70** презентации
- **35** участия в мероприятия, организирани от други структури
- **8** организирани мероприятия със синдикати и уязвими групи

Преобладават оплакванията от сферата на:

1. Трудова заетост

Най-многобройни са оплакванията, свързани с: тормоз на работното място, изразен в словесни заплахи и обиди; подценяване на уменията и квалификацията; тормоз над служители с ТЕЛК или онкологични заболявания; пола, образованието или синдикалната принадлежност; обиди на личностна или етническа основа; принуда за доброволно напускане на работа; уволнения без посочване на основателна причина, поради често ползване на болнични, поради партийна принадлежност; прекратяване дейността на фирма или учреждение в условията на извънредно положение; сексуален тормоз; натиск да се ползва платен или неплатен отпуск в условията на извънредно положение; отказ на работодател да пусне в полагаем отпуск служител, пишещ докторантура; прекратяване на платен годишен отпуск или принуждаване да се излезе в такъв, за да не се прехвърля за следващата година; отказ на отпуск за гледане на болен родител; намаляване на трудовите възнаграждения на служители, които не са синдикални членове; дисциплинарни уволнения, без да се спази процедурата съгласно КТ; отказ да се назначат на работа лица с увреждания или заболявания, които не представляват пречка да изпълняват служебните си задължения; отказ на работодател да прекрати платен отпуск на служител, който иска да ползва болничен за гледане на лице под 18 г.; неизплащане на обезщетения при съкращаване на пенсионери; съкращаване на служители в трудоспособна възраст, а оставянето на пенсионери на работа; отказ да се назначи гражданин на работа поради съдимост; отказ да се подпишат трудови договори при наемане на работа; незаплащане на извънредно положен труд; промени в условията за кандидатстване за работно място заради възрастта на кандидатите; натиск на работодател над служител, който е поискал обезщетение за трудова злополука; отказ служител да бъде пуснат да работи дистанционно; посочване на възрастови ограничения в обяви за работа или предпочитания към определен пол, без длъжността да изисква такова; отказ да се ползва платен годишен отпуск; отказ да се назначи лице с подходящи за длъжността компетенции и образование; намаляване броя на дните за платен отпуск без съгласуване със служителя; отказ да се ползва платен отпуск след принудително продължително ползване на неплатен; отказ да се ползва платен отпуск на части по семейни причини; възлагане на несвойствени за длъжността дейности; отказ за наемане на работа след завършен курс и насочващо писмо от БТ; съкращаване от работа поради увреждане; промяна на работното място без съгласието на служителя; възлагане на служебни задачи единствено на служители, които не са достигнали пенсионна възраст; отказ да се назначат на работа лица от друг етнос или граждани на трети страни; разлики в размера на възнагражденията на млади служители; отказ да се назначат на работа граждани, които не са от съответното населено място; отказ да се изплаща ДМС на медицински сестри; намаляване на трудовите възнаграждения с оправдание ковид кризата и намаления обем от поръчки; незачитане на клас прослужено време или квалификация и образование; освобождаване от работа без предизвестие и обяснение; разлика в трудовото възнаграждение на работещи пенсионери и не пенсионери; липса на предпазни средства и дезинфектанти на работното място; непреведени заплати на лични асистенти; насочване от БТ към работни места, неотговарящи на образованието и квалификацията на безработните; дискриминационни графици за дежурства; неравно третиране на работещи пенсионери; тормоз на директори спрямо учители, освобождаване от работа поради етническата принадлежност; отказ да се изплати допълнително трудово възнаграждение на служители на временен договор и др.

2. Достъп до стоки и услуги

Поставяне на ограничения в броя на закупуваните стоки от хранителни магазини, което противоречи на желанието на клиента; възрастово ограничение за часовия пояс от 8:30 ч. до 10:30 ч., определено за хора над 60 години; недопускане в магазини без носене на защитни маски; обиди и публикуване на невярна или подвеждаща информация на етническа основа в информационни сайтове; отказ да се предостави достъп до социални услуги; отказан или възпрепятстван достъп до институции, без посочване на конкретна и основателна причина; прекъснато улично осветление в селата, отказ за продажба на лекарства без рецепта; отказ да се открие банкова сметка поради липса на подпис в личната карта; отказан достъп до медицински и социални услуги; недопускане в заведение на етническа основа; недостъпна архитектурна среда - недостъпни и разрушени подлези, неработещи асансьори; невъзможност на човек с увреждане да ползва асансьор поради неплатена такса за входа за един месец; отказ да се предостави безплатна винетка на лице с увреждане, защото имал скъп автомобил; невъзможност на моряци да ползват обезщетения от БТ; заплащане на допълнителни такси при посещение при лекар от български граждани, работещи в чужбина; отказ да се предостави стая в общежитие; отказ за назначаване на личен асистент; отказ да се предоставят социални помощи на майка в неплатен отпуск на дете до 14 год.; по-високи сметки за ВиК услуги във вилни зони; прекъсване на водоснабдяването на частни имоти във вилна зона; отказ да се удължи намалението на карта за БДЖ; отказ да се обслужват клиенти, които не носят предпазни маски; недопускане на търговци от други региони до кооперативен пазар; обиди от страна на търговци към граждани поради цвета на кожата им или гражданството; неравно третиране при настаняване в домове за стари хора, неравно третиране на потребители на минерална вода за обществени басейни; отказ на социална услуга на гражданин с увреждане, недопускане на лица до обществени и исторически забележителности и паметници; намален процент инвалидност в ТЕЛК решения; недопускане на роми до обществени басейни; отпускане на финансова помощ единствено на хора със средно образование; грубо отношение от страна на служители при издаване на документи за самоличност; обидно и унизително отношение от страна на служители в различни административни служби; дискриминационно отношение към дете в рехабилитационен център; расистки надписи в хотел; създаване на обидно отношение към определен пол в реклами на мобилен оператор; оплаквания за организацията на работа и отношението на служители в държавни институции; отказ да се закупи стока, която се доставя единствено по предварителна заявка; невъзможност да се ползват банкови и други услуги, за които се удържа ежесмесна такса; посочване на дискриминационни правила за ползване на отстъпки при закупуване на определени стоки; спрени детски надбавки, защото майката работи в чужбина; неосигуряване на достъп на хора с увреждане до новооткрити обекти; закъснели или неизплатени субсидии за земеделски производители и пчелари, довели до фалити, субективизъм при определяне на субсидиите за пчелари; спрени или намален брой на автобуси до малки населени места; оставяне на хора с увреждания без лични асистенти поради бюрократични затруднения; назначаване на лични асистенти, според политическата принадлежност на ползвателя; надпис в магазин, забраняващ достъпа на майки с детски колички; различна валидност на абонаментни карти за градски и извънградски транспорт; отказан достъп на лишени от свобода до обществени институции; непостоянно или ниско напрежение на тока в малки населени места; непочистване на снега в странични улици и квартали за сметка на централната част на населеното място; неправомерно завишени такси за обслужване в банки; отказ на НОИ да предостави възможност за избор на по-изгодния вариант за пенсиониране; завишаване на лекарствата, отпускани с рецептурна книжка; разнопосочно тълкуване на заповедта за затваряне на ресторантите; проблеми, свързани със субсидиите, отпускани от фонд „Земеделие“ и др.

3. Здравеопазване

Отказ на лични лекари да дават направления или да предоставят медицинска помощ на пациентите си; отказани ортопедични обувки на диабетноболни; лошо и унизително отношение от страна на лекари към по-възрастни граждани; липса на предпазни облекла и маски за лекари в болниците, ако не са членове на Лекарския съюз; несъгласие с решения на ТЕЛК и НЕЛК комисии, които намаляват процента инвалидност; отказ за хоспитализация; отказ от профилактика на лице с увреждане; отказ на лични лекари да дават направления или да предоставят медицинска помощ на пациентите си; лошо и унизително отношение от страна на лекари към по-възрастни граждани; отказ на личен лекар да постави противогрипна ваксина; непровеждане на профилактични прегледи от страна на личните лекари; спрени лекарства по рецептурна книжка на психичноболни хора; отказ на личен лекар да издаде рецепта за лекарство, предписано от специалист; некачествени зъболекарски услуги; неуспешна очна операция и отказ на болницата да поеме лечението; отказ на лични лекари да преглеждат пациенти, които нямат PSR тест; отказ на лични лекари да дават направления без основателни причини; небрежно и грубо отношение на лекари към лежащо болни хора; принуждаване да се заплати такса за издаването на епикриза, необходима за ТЕЛК; неадекватно лечение, довело до усложнения и постъпване в болница; принуждаване да се заплаща допълнително за онкологично лечение и др.

4. Образование

Оплакване за: упражнен тормоз над дете, защото е прилежен ученик; отказ да се получава стипендия, въпреки отличния успех; неравнопоставеност при определяне на трудовите възнаграждения при учителки от детски градини; отказ да се приеме дете в детска градина; дискриминационна клауза в общинска наредба относно приема на деца в първи клас; липса на рампа в детска градина, улесняваща достъпа на

дете с ДЦП; отказ да се приеме дете с ТЕЛК в детска градина; отстраняване на дете от детска градина поради заболяване; отказ да се приеме дете в училище поради увреждане; тенденциозно отношение и оценяване на ученици при онлайн обучението; отказ да се назначи млад педагог на свободно временно учителско място; неравнопоставеност на учениците в условията на дистанционно обучение, поради липсата на интернет или приспособления в малките и отдалечени населени места и др.

5. Оплаквания извън компетенциите на КЗД

Отказ да се подмени закупена некачествена стока или да се възстанови сумата за нея; несъгласие със задължителното носене на маски на обществени места; невъзможността за разходки в парковете и градинките, както и ограничението за деца до 12 годишна възраст; неизплатени осигуровки от работодател; невъзможност на хора с увреждания да си набавят хранителни продукти, изоставени или бедстващи възрастни граждани; ограничаване движението на граждани в определени квартали; отказ на работодател да изплати неизползван платен отпуск при съкращаване на служители; затруднения за получаване на УП от закрито предприятие; възпрепятстване на граждани до участие в търгове; принуда от страна на община за освобождаване на общинско жилище от семейство поради битов скандал със съсед; тенденциозност при определяне на улици за асфалтиране в села; затруднения на самотно живеещи и трудно подвижни хора за снабдяване с хранителни продукти и лекарства; надписване на сметки за ток поради повреден електромер; отказ да се върне дефектирала стока в гаранционния период; отказано разрешение за дърводобив при спечелен търг; ограничен достъп до местоживеенето поради въведени КПП; условието за носене на маски затруднява социално слабите групи от населението; липса на работа и трудности при намирането ѝ; забрана за ползване на обществена библиотека в селските райони; тормоз от страна на кредитни институции; принуда да се заплащат входни такси от собственик, който не живее в жилището; надписани сметки за ВиК услуги, начислени такси за неизползвани мобилни услуги; отказ на работодател да върне служител на работа след решение на съда; проблеми на работодател със служители, които подронват авторитета му и създават пречки за нормалния работен процес; вдигнат автомобил, въпреки заплатена такса за синя зона; тормоз или преследване от страна на роднини или представители на общинската власт; липса на работа и доходи, за ниски или намалени пенсии; от лошо и некоректно отношение от страна на мобилни оператори; отказ от прием в болница за провеждане на рехабилитация; междусъседски и роднински конфликти и влошени взаимоотношения; неизплатени трудови възнаграждения; начисляване на лихви за просрочени банкови кредити, въпреки държавните облекчения; непредоставяне на защитни средства на зъболекари; отказ на лекари да бъдат тествани за COVID 19; непочистени отводнителни шахти; отказ да се удължи карта за БДЖ; отказ на директор да организира изпращане на зрелостници; обидно и унизително отношение на кметове на малки населени места към техни съграждани, което ги унижава и злепоставя пред останалите жители; побой от органите на реда; отказ на туристическа фирма да върне заплатено капаро; отказан достъп на жена до протестите заради възрастта ѝ; срещу служители или действия на „Паркинги и гаражи“, „Виваком“, ЧЕЗ, КЗП, срещу фирми за бързи кредити, които отказват отпускането на кредити, разногласия и спорове между граждани и „Напоителни системи“, имотни спорове, начисляване на лихва върху забавени вноски по банкови кредити; непризнаване на години трудов стаж при пенсиониране поради дисциплинарно уволнение; изнудване за допълнително заплащане на консумативи от наематели на общински помещения; некачествени интернет услуги, предоставяни от мобилен оператор, несъгласувани промени в договори с мобилни оператори; принуждаване да се работи без трудов договор и осигуровки; тормоз от страна на кредитни институции; тормоз и обидно отношение от страна на правоохранителните органи към определени жители в малки населени места; липса на водоснабдяване и/или в крайни райони на градове или малки населени места, недо-волство от електроразпределителни дружества; отказ от обслужване във ветеринарна клиника; неуредени наследствени права; тормоз над възрастни хора от страна на техни роднини; разминавания в заплащането, отразено във фишове за заплата, и реално получавана сума; арогантно отношение на колекторски фирми към граждани; лоша пътна инфраструктура в градовете; липса на грижа и ограничаване на популациите от улични кучета; носенето на маски от лица, страдащи от дихателни заболявания; липсата на ефективен контрол върху носенето на маски на обществени места и особено в обществения транспорт; оплаквания срещу правилата на организирана от търговска верига игра; върнат болничен от НОИ; молби за преминаване на учениците в онлайн обучение; съставяне на акт за незаконен строеж поради етническия произход; търсене на компенсации за преживени репресии през 1989 г.; субективизъм при тълкуване на заповедта на здравния министър кои обекти трябва да бъдат затворени; едностранно променяне на договори без уведомяване за кредити или второ пенсионно осигуряване; липсващи години трудов стаж от фалирали предприятия или фирми; сключено картелно споразумение между винпромите за ниска изкупна цена на гроздето от производителите; отказ от рекламация за некачествен ремонт на автомобил или некачествена стока; отказ от страна на работодател да подпише трудов договор; отказ да се изплати рента поради изтекъл срок за получаването ѝ; високи лихви върху неплатени сметки за вода; натиск да се освободи общинско жилище, поради неплатени сметки; неравно третиране на туроператорския бизнес и фирмите за недвижими имоти спрямо другите икономически субекти, при определяне на компенсациите; натиск да се заплаща наем за помещения предварително; несъгласие за ваксиниране с новите ваксини против ковид и др.

Преобладаващите в оплакванията признаци са: лично положение - 401, обществено положение - 627, увреждане - 188, етническа принадлежност - 90, възраст - 89, образование - 42, политическа принадлежност - 34, пол - 21, имуществено състояние - 8, семейно положение - 5, религия - 4, синдикална принад-

лежност – 1, гражданство – 1.

Регионалните представители на КЗД както винаги бяха на разположение, но извънредното положение, обществената нагласа спрямо пандемията и необходимостта да се спазват строги мерки за предпазване от зараза с коронавируса се отразиха чувствително върху работата – обажданията по телефона и имейлите бяха минимални, на места дори липсваха; посещенията в офисите намаляха, обективно невъзможно бе да се организират приемни, да се изпълняват указания по преписки, да се организират или да се взема участие в общи мероприятия и др., както и да се планира предстояща дейност.

Извършеното се отчиташе спрямо установената практика – чрез индивидуални отчети и прилежащите към тях допълнителни форми.

През годината продължи активното поддържане на телефонна и електронна връзка с директора на дирекцията, като тази форма на взаимодействие позволяваше координиране и контрол, анализ, обсъждане и решаване на възникнали въпроси и проблеми и др.

Дирекция РП ще продължи да бъде ангажирана основно със защита от дискриминация и постигане равенство на практика; ще продължи старанието си да повишава обществената осведоменост и запознаването и с дискриминационното законодателство.

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

Комисията за защита от дискриминация изгражда и прилага национални и международни политики в областта на превенцията и защитата от дискриминацията. КЗД е национален специализиран орган за изпълнение целите на Закона за защита от дискриминация - осигуряване на всяко лице правото на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу прояви на дискриминацията. Анализът, превенцията, националното и международното сътрудничество, което реализира КЗД, допринасят за постигането на тези цели и в съответствие с правомощията си по чл. 47 от ЗЗДискр. КЗД осъществява взаимодействие и партньорски отношения с национални и международни институции, органи и неправителствени организации, компетентни по въпросите за равенството. Сътрудничеството се осъществява под различни форми: дейности на КЗД като национален орган по равнопоставеност; дейности на КЗД като национален орган по правата на човека със статут „Б“, акредитиран от Организацията на обединените нации; дейности на КЗД като национална точка за контакт по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа. Чрез успешното осъществяване на своите дейности в сферата на международното и националното сътрудничество КЗД изпълнява едно от основните изисквания за органите за равенство – диалог между всички правителствени и неправителствени, национални и международни органи и организации с интерес по въпросите на недискриминацията и равнопоставеността и изграждане на успешни партньорства за постигане на целите за ефективна защита от дискриминация.

КЗД изпълни важни и отговорни задачи, свързани с осъществяване външната политика на България, като активно участваше в изготвянето на позициите и докладите на страната ни по линия на международните механизми за наблюдение, свързани с равенство и недискриминация, като българският орган за равнопоставеност надгради своя капацитет в тази важна насока.

В условията на обявено извънредно положение, което е тежко за всички граждани и институции, Комисия за защита от дискриминация не е спряла своята дейност. Срещите с национални, международни институции, партньорски организации се провеждаха он-лайн.

1. Дейност на КЗД в рамките на междуинституционалното сътрудничество на национално ниво

Сътрудничество с Народното събрание на Република България

През м. октомври 2020 г. чрез Комисията по вероизповеданията и правата на човека към българското Народно събрание КЗД попълни и изпрати въпросник на Комисията по вероизповеданията и правата на човека от Народното събрание на Франция на тема "Инструменти за борба срещу различните форми на расизъм".

Сътрудничество с органи на изпълнителната власт

1.1. Взаимодействие с органи на Министерския съвет

Комисията за защита от дискриминация и през 2020 г. изпълнява поетите задължения в консултативните органи на Министерски съвет на Република България.

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

КЗД изпълнява 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.

НССЕИВ към МС

Тематична дискуссионна среща по приоритет „Върховенство на закона и недискриминация“, във връзка с Национална стратегия на Република България за интегриране на ромите 2012-2020г.

По време на двудневната дискуссионна среща беше поставен въпросът за интегрирания подход при изпълняване на Националната програма за интеграция на ромите 2020 – 2030 г. Представени бяха акцентите в доклада на ЕС за държавите членки, а именно – равнопоставеността, приобщаване на уязвимите групи и мониторинга на правата им. Отчетено бе, че мерките трябва да бъдат формулирани като хоризонтални политики, да са измерими чрез количествени индикатори. Уточнено беше, че с Постановление на Министерски съвет, БАН прави анализа. Констатирано е, че в Доклада за напредъка по изпълнение на дейностите по приоритет „Върховенство на закона“ е отбелязано, че има нарастваща тенденция за използване на езика на омразата по отношение на ромско малцинство. Отчетено е, че има засилено медийно представяне на теми на противопоставяне между обществото и социално изключените групи. Относно изпълнението на мерките по Плана за интеграция на ромите акцент беше поставен върху гарантиране на правата на жените и децата.

Изводите, които са направени при анализа, са, че изведените цели е необходимо да са свързани с гаранции и ефективност на защита и въвеждане на мерки за сигурност. Да има по-добро конкретизиране и прецизиране на мерките, тъй като са твърде общи.

Отчетено е, че е необходимо правилно планиране на дейности, които да бъдат измерени във времето и надлежно проследени. Акцент беше поставен върху правеното на междинни оценки на 2 години по изпълнението на плана. Отразено е, че съобразно своите компетентности КЗД е предоставила подробни и точни мерки, касаещи Плана за интеграция на ромите, като очакванията са периодично да бъде подавана информация към НССЕИВ към МС за изпълнението им.

1.2. Сътрудничество с министерства

➤ Министерство на външните работи (МВнР)

КЗД в сътрудничеството с МВнР и през 2020 г. изпълнява политики относно задълженията на страната по международни въпроси във връзка с дейността на различни организации – Европейския съюз (ЕС), Съвета на Европа (СЕ), Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ), Организацията на обединените нации (ООН) и др., както и в качеството си на независим правозащитен орган, акредитиран към Организацията на обединените нации (ООН) като национален орган по правата на човека със статут „Б“.

Предоставена беше информация във връзка с проект на XXIII, XXIV и XXV консолидиран доклад по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на расова дискриминация, съдържащ информация за изпълнението на ангажиментите на Република България за периода м. юни 2017г. – м. юни 2020г.

В Комисия за защита от дискриминация постъпи искане от страна на Министерството на външните работи по повод представяне на информация и отговори на въпроси по повод функционален имунитет на членовете на КЗД по отношение изпълнението на техни служебни задължения.

Комисията за защита от дискриминация нееднократно е идентифицирала проблема с функционалния имунитет на членовете на КЗД. Поставян е като акцент в редица доклади, становища по дадени въпроси, касаещи дейността на КЗД. Нещо повече, този проблем е отразяван в отчети на комисията за съответната година, като съгласно чл. 40, ал. 5 те се депозират пред НС на Р България.

В тази връзка след решение на деветчленен състав на КЗД бе изпратено становище, в което Комисията защити позицията си относно необходимостта на имунитет създаване на изрична разпоредба за независимост на членовете на КЗД при изпълнението на техни служебни задължения при участието им в съответните заседателни състави, формирали своето вътрешно убеждение и подписали съответното решение по дадена преписка.

Следва да отбележим и значителния принос на КЗД във връзка с изискани становища от страна на Министерството на външните работи по повод отправени запитвания към България от различни европейски институции.

КЗД предостави отговори на въпроси по проект във връзка с доклад на комисаря по правата на човека на Съвета на Европа Дуня Миятович относно посещението ѝ в България.

КЗД предостави отговори по Доклад от посещението на специалния докладчик на ООН Дубравка Шимонович, относно насилието спрямо жените, неговите причини и последствия.

На 28 август 2020 г. по покана на Групата за наблюдение на Комисията LIBE по въпросите на демокрацията, върховенството на закона и основните права (DRFMG), доц. д-р Ана Джумалиева, в качеството си на председател на КЗД, участва във видеоконферентна среща за обмен на мнения за най-новите развития в България във връзка с демокрацията, върховенството на закона и основните права.

Впоследствие чрез Министерството на външните работи и Постоянното представителство на Република България към Европейския съюз в Брюксел до участниците бяха изпратени въпросници от Комисията LIBE по въпросите на демокрацията, върховенството на закона и основните права (DRFMG). КЗД своевременно отговори на въпросите от своята компетентност на двата въпросника през месец септември и месец ноември 2020 г.

Последната видеоконферентна среща, предвидена за 17 декември 2020 г., беше отложена от организаторите поради липса на преводачи от и на български език и беше проведена на 8 януари 2021 г.

➤ **Министерство на труда и социалната политика**

И през 2020 г. активното сътрудничество на КЗД с Министерството на труда и социалната политика продължи по ключови теми, свързани с националната и международната политика за превенция и борба с дискриминацията, равенството на половете, интеграцията на хората с увреждания и защита на правата. В работата бяха поставени и изпълнени акценти като:

През 2020 г. Комисията за защита от дискриминация кандидатства по процедура, открита от Министерството на труда и социалната политика, във връзка с Отличителен знак за значими постижения в изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Комисията за защита от дискриминация беше наградена с плакет и грамота за носител на Отличителен знак за 2020 г. за значими постижения в изпълнението на политиката по равнопоставеност на жените и мъжете.

Комуникация с МТСП относно предоставяне на информация и статистически данни за изготвянето на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2020 г.

Предоставяне на информация и статистически данни за изготвянето на Доклад за равнопоставеността на жените и мъжете за 2019 г. във връзка с Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016 г.-2020г.

Изразяване на писмено становище във връзка със съгласувателна процедура по текстовете на Проект за Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2021 – 2030г.

Онлайн среща по ОПРЧР



На 26 юни 2020 г. заместник-председателят на КЗД участва в онлайн среща на бенефициентите по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020 г.“ с МТСП за наблюдение на напредъка на третата приоритетна ос на програмата – „Модернизация на институциите на пазара на труда, социално включване и здравеопазване“. Предоставена беше информация за реализираните по проекта дейности от Комисията за защита от дискриминация.

➤ **Министерство на регионалното развитие и благоустройство**

Членове и експерти от КЗД взеха участие в съвместни комитети за мониторинг по Програма за трансгранично сътрудничество и участваха в работни срещи по процедурни въпроси по трансграничните програми за сътрудничество между Република България и Република Сърбия, Република Гърция, Република Турция, Република Македония и Република Румъния.

➤ **Министерство на вътрешните работи**

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

➤ **Министерство на правосъдието**

Периодично през годината се реализира сътрудничество и координация на националното представителство на Република България пред Европейската комисия във връзка с темите от компетентност на КЗД – защита правата на човека срещу различните форми на дискриминация и нетолерантност. 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. Сътрудничеството в областта на противодействието на расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност между двете институции се осъществи и под формата на съвместни участия в работни срещи.

Предоставена беше информация, чрез попълване на въпросник, във връзка с искане за съдействие за изготвяне на националния принос по темата в рубриката „Бизнес и човешки права“ на Европейския портал за Европейско правосъдие.

Член на КЗД и експерт взеха участие в работна група за изработване на Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за домашно насилие. КЗД даде становище съгласно компетентността си.

➤ **Министерство на културата**

Комисия за защита от дискриминация предостави информация на Министерство на културата по повод искане за предоставяне на информация във връзка с периодичен доклад за постигане резултати и срещнатите предизвикателства при изпълнение на целите на Конвенцията от 2005 г. за опазване и насърчване на многообразието от форми на културно изразяване.

➤ **Участие в мониториращ орган по Конвенцията на ООН за правата на детето и Конвенцията на ООН за хората с увреждания**

В рамките на националното сътрудничество КЗД съвместно с Омбудсмана на Република България реализира изпълнение на вменените ангажименти относно национален мониториращ орган по Конвенцията на ООН за правата на детето, като предостави информация по въпросите от компетентност на Комисията за защита от дискриминация.

Участие в Междуведомствена експертна група към Националния съвет за закрила на детето за изработване на механизъм за изпълнение на Комитета на ООН за правата на детето.

Фокусът беше поставен върху следните теми: законодателство, касаещо правата на децата; липсата на политика, базирана на събиране на данни; препоръки относно деца образованието на децата от уязвими групи; липсата на междусекторно сътрудничество; защо България увеличава наказателната отговорност на малолетни за определени престъпления. Поставени бяха въпросите относно липса на информационна система за деца от уязвими групи, както и информация в системата на правосъдието.

Участие в Междуведомствена работна група – изготвяне на План за действие за изпълнение на Препоръките на Комитета на ООН за хората с увреждания 2020-2026 г.

Акцент беше поставен върху Плана за действие за изпълнение на препоръките на Комитета за хората с увреждания на ООН 2020-2026г., като работата продължава от всички институции, ангажирани за изпълнението им, съобразно тяхната компетентност. Беше поставен приоритет върху социалното включване и социалния подход при изготвяне на оценката на хората с увреждания.

Среща на Съвета за наблюдение като независим орган за мониторинг по Закона за хората с увреждания



На 20 февруари 2020 г. омбудсманът на Република България, в качеството си на председател на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания, бе домакин на семинар на Съвета за наблюдение като независим орган за мониторинг. Семинарът се основа на работен документ, предоставен от FRA и имаше важно значение за Съвета за наблюдение, предвид основната му и съществена функция да изгради капацитет за наблюдение на прилагането на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания у нас. Събитието се проведе с подкрепата на Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA).



Форумът бе открит с встъпителни слова на доц. д-р Диана Ковачева, омбудсман на Република България, доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация и Невена Пенева, представител на България в Агенцията на европейския съюз за основни права (FRA).

Председателят на КЗД подчерта ангажираността на Комисията за защита от дискриминация с проблемите на хората с увреждания както с производството пред Комисията, така и с подетата от КЗД Национална кампания „Достъпна България“, като акцентира върху работата по Кампанията, самосезиранията, производствата и решенията, свързани с нея.

На 19.10.2020 г. беше проведено заседание на Съвета за наблюдение във връзка с Конвенцията на ООН за хора с увреждания към Омбудсмана на Република България.

Част от дневния ред на заседанието беше обсъждането на проект за Закон за изменение и допълнение на Закона за хора с увреждания, публикуван за обществено обсъждане; проект на План за действие за изпълнение на Препоръките на Комитета на ООН за хората с увреждания 2021-2026г. Бяха изработени индикатори за наблюдение на прилагането на определен член от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и беше поставен въпроса за необходимостта да се проучи достъпна система за индикатори, като изработването им трябва да бъде съобразено с общата норма за Европа, когато бъде избран индикаторът за разработване. Бяха поставени следните проблеми, а именно обхватът на индивидуалната оценка, нейната достъпност за всички институции. Необходимостта да бъде оптимизирана, както и да се облекчи административната тежест. Акцент беше поставен върху ратифицирането на факултативния протокол, защото той дава възможност за индивидуални жалби към Комитета на ООН и отдалечаване на ратифицирането му във времето дава възможност за пречатване правото на хората да си потърсят правата на международно ниво. Да бъде включен неправителствения сектор в работните групи при изработване на законови промени.

Относно изработването на индикатори, КЗД е предоставила по искане на Съвета за наблюдение на информацията относно кампанията си „Достъпна България“ и по какъв начин се оценява дали средата е достъпна.

► **Министерство на образованието и науката**

На 02 декември се проведе онлайн обсъждане на Насоки по процедура „Интегрирани мерки за ромско включване“, организирано от програмата „Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи“ към Министерство на образованието. Обсъдено беше създаването на Центрове за интегрирането на хора от уязвими групи, включително от ромската общност. Целта е в тези центрове да се работи с деца в ниска възраст, младежи и родители на деца от уязвими групи, включително и ромската общност. Да се подпомогне създаването на компетентности за справяне в образованието и на пазара на труда, така че да участват представителите на ромската общност да могат да участват равнопоставено във всички сфери, а в центровете да бъдат създадени клубове по занимания. Фокусът при работата им ще бъде активното участие на представители на самата общност в целия проект и при вземане на решенията. Съгласно поставените индикатори, ефективност ще бъде постигната, когато бъдат обхванати минимум 800 човека и бъде повишен обхватът на ромската общност. Участниците в дискусиата изразиха становище, че е необходима повече конкретика във връзка с индикаторите и отчитането на подобряване на ефективността

на центрове, като например намаляване на дискриминационните нагласи с 40%. Индикаторите да имат базови стойности.

1.3. Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други

Сурвакарчета в КЗД за Василица



На 14 януари 2020 г., Комисията за защита от дискриминация бе посетена от сурвакарчета, ученици от Средно училище „Цанко Церковски“, с. Никола Козлево, Шуменска област, и Обединено училище „Христо Ботев“, село Каспичан, Шуменска област.



Поводът бе честването на Василица – ромската Нова година.

Среща в КЗД с Младежка ЛГБТ организация „Действие“



На 4 юни 2020 г. в Комисията за защита от дискриминация се проведе среща между Ана Джумалиева, председател на КЗД, и Надежда Йонкова, главен секретар на КЗД, с представители на Младежка ЛГБТ организация "Действие" – Венета Лимберова – председател, и Деница Любенова – член на организацията. Обсъдени бяха възможности за участие в различни съвместни проекти и инициативи.

Среща по програма „Джъстром“ в МС



На 30 октомври 2020 г. заместник-председателят на Комисията за защита от дискриминация взе участие в среща на консултативния съвет към програма „Джъстром“ в България. На срещата присъстваха още Мария Чернева, заместник-омбудсман на България, Росица Иванова, секретар на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към Министерския съвет, Наталия Илиева, заместник-председател на Националното бюро за правна помощ, Диляна Гитева, национален координатор на програма „Джъстром“ в България. Бяха обсъдени въпроси, свързани с възможността на представители на уязвими групи, както и на ромските жени, за достъп до правосъдие, защита от домашно насилие, дискриминация и трафик на хора. Участниците във форума дискутираха въпроси за предоставяне на безплатна правна помощ на хората от уязвимите групи и възможности за осигуряване на по-голяма прозрачност и информираност на обществото за техните проблеми чрез сътрудничество между държавните институции, местните органи на властта и НПО-та.

1.4. Взаимодействие с образователните институции

Представители на УниБИТ на посещение в КЗД



На 25 февруари 2020 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) бяха проф. д.н. Ирена Петева, ректор на Университета по библиотекознание и информационни технологии, и проф. д.ик.н. Стоян Денчев, председател на общото събрание на Университета.



Обсъдена бе възможността за сключване на Меморандум за сътрудничество между двете институции, участие в съвместни проекти и провеждане на студентски практики в КЗД.

Генерал-майор Груди Ангелов на посещение в КЗД



На 24 юни 2020 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) на посещение беше генерал-майор д-р Груди Ангелов, началник на Военна академия „Г. С. Раковски“. Той бе придружен от проф. Венелин Терзиев от Академията.



На генерал-майор Груди Ангелов бе връчен плакет на Комисията за защита от дискриминация. На работната среща бяха обсъдени предприемането на дейности от взаимен интерес, както разработването и изпълнението на проекти с научноизследователски, образователен и възпитателен характер.

2. Сътрудничество на международно ниво

Съвета на Европа и КЗД

Сътрудничество на КЗД със Съвета на Европа продължи и през 2020 г. Комисията отговори на редица запитвания, въпросници и проучвания от страна на Съвета. Експертно си мнение КЗД изрази във връзка с изготвяне на Годишен доклад за изпълнението на Стратегията за равенство между половете 2018-2023г. на Съвета на Европа, както и за проучване във връзка с Европейската социална харта и правата на възрастните хора.

Работа с Европейската комисия

Като ключов партньор в борбата срещу дискриминацията и нетолерантността, тясното сътрудничество с Европейската комисия е важно за КЗД. През 2020 г., почти всички срещи и семинари на ЕК се провеждаха дистанционно посредством онлайн платформи за работни срещи. Комисията взе участие в семинар, посветен на комуникацията и сътрудничеството между органите за равенство 28-29 септември 2020 г. По време на двудневния семинар бе поставен акцент на начините, по които всеки, участващ в борбата срещу расизма и нетолерантността, може да общува по-ефективно и как ЕКРН и органите за равенство и други заинтересовани страни могат да обединят усилията си, за да увеличат въздействието на комуникацията за насърчаване на равенството и борбата срещу расизма и нетолерантността. Акцент е поставен върху комуникацията като двустранен процес между гражданските организации и органите за равенство, както и как да бъдат предадени и посланията за равенство. По време на семинара беше обсъждана важността на позитивните послания, възможността да бъдат представени аргументи и да бъде използвано влиянието на експерти, за да бъде постигната ефективност при промотиране на равенството и многообразието. Важен момент по време на дискусията беше по какъв начин се ангажират конвенционалните и социалните медии. Да бъдат насочени специални послания към медиите, ексклузивна информация да им бъде предоставена, да се изгради партньорство с тях.

През месец декември представители на КЗД взеха участие в юридически семинар по въпросите на равенството между половете и антидискриминационното право организиран на 3 декември 2020 г., а на 14 декември 2020г. и в 8-мата среща на високо равнище на ЕС, проведена от Групата за борба с расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност.

Агенция за основните права на Европейския съюз FRA

Сътрудничеството и комуникацията с Агенцията за основните права на Европейския съюз FRA през 2020 г. протече доста интензивно в сравнение с предходни години. Предоставена беше информация, експертно мнение, попълвани въпросници и проучвания. КЗД съдейства в проучване на FRA и ООН, споделяйки използваните добри практики по отношение събирането на данни, изпълнението и мониторинга за постигането на целите за устойчиво развитие. Бяха предоставени редица доклади, попълнени онлайн анкети по молба от страна на FRA.

Комисията даде своята експертиза по отношение на Стратегическия план на FRA за периода 2018-2022 г., отговори на въпросник във връзка изготвянето на работния план за дейности на FRA до 2022 г., а също и на въпросник, във връзка с проучване на органите по равнопоставеност в ЕС, състояние и функциониране.

Участие в онлайн конференция на тема Правата на хората в Европа за следващото десетилетие, 7 декември 2020 г.

На 07.12.2020 г. FRA проведе конференция, във връзка с 20 години от създаването на Харта за основни права на ЕС. Представена беше Chartpedia, което представлява онлайн база данни на европейската и националната съдебна практика, която използва Хартата. Беше представено по какъв начин може да се търси съдебната практика по различни критерии и държави. Акцент бе, че правата определени в Хартата са очертани в съответните разпоредби в конституциите на държавите членки на ЕС, както и в съответното законодателство на ЕС и международни правни документи. През 2020 г. онлайн базата данни включва информация за използването на Хартата в националните законодателни процеси. Описано бе, че ФРА притежава мултидисциплинарна изследователска мрежа във всички държави членки на ЕС, чрез която събира данни за Chartpedia. То е приложимо на мобилните телефони. Анализът на националните дела, свързани с Хартата, решени от национални висши съдилища, се появява ежегодно в специална глава от годишния доклад за правата, която е отчетено, че е една от най-често изтегляните глави от този отчет.

Организация за сигурност и сътрудничество в Европа

И през 2020 г. КЗД изпълняваше функции във връзка с ангажиментите си на Национална точка за контакт (НТК) към Бюрото за демократични институции и права на човека (БДИПЧ) на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) чрез събиране и обобщаване на статистически данни от компетентните органи на изпълнителната и съдебната власт.

Събирани и обобщени бяха статистически данни за периода 01.01.-31.12.2019 г. в изпълнение на Решение №9/09 на Съвета на министрите на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ),

прието на 2 декември 2009 г. относно борбата срещу престъпленията от омраза.

Както всички европейски институции, така и ОССЕ проведе дистанционно своите планирани работни срещи за 2020 г.

На 2 октомври 2020 г., бе проведено обучение във връзка със системата за наблюдение на равнопоставеността на жените и мъжете;

На 08 декември 2020 г. се проведе семинар на ОССЕ на тема „Разбиране на анти-мюсюлманските престъпления от омраза - справяне с нуждите на сигурността на мюсюлманските общности: Практическо ръководство“. Фокус на семинара бяха конкретни мерки в борбата с нетолерантността спрямо мюсюлманите, отговорите на престъпленията от омраза. Акцент беше поставен на езика на омразата спрямо малцинствени групи. Отчете се, че насилието намалява възможността за изразяване на идентификацията на представителите на тези общности, намалява сигурността им. Фокус беше поставен върху Плана за борба с расизма и върху сътрудничество и обединяване на държавите членки и институциите за правата на човека, за да се засили отговора срещу езика на омразата. Обсъди се въпросът с борбата с предразсъдъците, стереотипите спрямо мюсюлманите, които често ги свързват с екстремизма. Изказванията в медиите в различните държави често допринасят за тези нагласи и маргинализацията на тези общности. В заключение за преодоляване на проблема бе поставена необходимостта политиките и медиите да отправят послания за уважение към различията и многообразието. В образователната система да се провеждат обучения, свързани с толерантността и уважение към многообразието.

Европейска мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET)

Комисията за защита от дискриминация е активен член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (ЕКВИНЕТ) със седалище в Брюксел, която в настоящия момент включва организации от 34 европейски държави, които 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 на представители на органа за равнопоставеност във форуми, организирани от мрежата.

През 2020 г. КЗД задълбочи своето сътрудничество и комуникация с ЕКВИНЕТ. Въпреки че световната Ковид пандемия възпрепятства ежегодните срещи на Работни групи на ЕКВИНЕТ, по време на които органи за равенството от цяла Европа се събират, за да обменят опит и практика, инструменти и подходи, това не попречи на работата. Тази година почти всички срещи на работни групи на ЕКВИНЕТ се проведоха онлайн. Този дистанционен режим на работа принуди партньорите от мрежата да се срещат онлайн всеки месец. Това даде възможност за по-сериозен диалог по теми, случващи се към момента.

За своята работа и съвместни дейности с ЕКВИНЕТ, Комисията за защита от дискриминация може да посочи следното:

- Изпращане на актуална информация относно въздействията и действията на КЗД като орган за равенство в условията на пандемията Covid-19;
- Попълване на въпросник, свързан с Проекта на ЕКВИНЕТ за стандарти за органи за равенство;
- Изпращане на информация във връзка със запитване на Европейската комисия за оплаквания относно дискриминация в заплащането;
- Изпращане на информация, под формата на попълнен въпросник във връзка с плана за работа през 2021г. на РГ „Комуникационни практики и стратегии“ от член на КЗД;
- Изпращане на информация относно кампанията на КЗД „Достъпна България“, свързана с искане на ЕКВИНЕТ за предоставяне на информация, касаеща уязвими групи, във връзка с Конференцията за равнопоставеност;

Онлайн РГ „Равнопоставеност на половете“

На 22. 04. 2020 г. представители на Комисията за защита от дискриминация взеха участие в онлайн среща на работна група за „Равнопоставеност на половете“

Онлайн РГ „Формиране на политики“

На 07. 05. 2020 г. представители на Комисията за защита от дискриминация са участвали в онлайн среща на работна група за „Формиране на политики“. Към нея, по молба на ЕКВИНЕТ бе попълнен и онлайн въпросник.

Онлайн РГ „Законодателство за равенството“

Членовете на работната група попълниха онлайн въпросник.

Онлайн РГ „Законодателство за равенство“ 16.11.2020г.

Изпратен бе казус от практиката на КЗД и становището на КЗД до ЕСПЧ по казуса. Попълнен онлайн беше въпросник, касаещ разумните приспособления за хора с увреждания.

Конференция за равнопоставеността 2020 г. за отбелязване на 20-та годишнина от приемането на Директивата на ЕС за равенството между расите

Събитието засегна множество политически и законодателни теми, свързани с интегрирането и регулирането на ниво ЕС развитието на ИИ технологиите в държавите членки на ЕС. Засегнати бяха теми като ИИ инструменти за борба с пандемията COVID, приема на ИИ в публичния сектор, разширена автоматизация чрез ИИ, биометрична идентификация, ИИ и отговорност и др.

Участие в онлайн годишна обща среща на борда на Еквинет 16 октомври 2020 г.

- Участие в онлайн кръгла маса на тема "Жените в бедност" 22 октомври 2020 г.
- Участие в онлайн семинар към работната група за равенство на половете на Еквинет за правата на транс и интерсекс хората, 15, 16, 17 декември 2020 г.

Семинарът беше основно с образователна цел спрямо правата на Транс и Интерсекс хората в Европа и техните нужди, включително и в условията на пандемията Covid-19. Бяха обсъдени евентуални промени в законодателствата на страните членки, които да направят защитата на правата на Транс и Интерсекс хората по достъпна и ефективна. Семинарът се проведе в рамките на три дни, като бяха дадени няколко възможности за свободни дискусии между участниците.

- КЗД изпрати казус от дейността си, който да бъде включен в Годишния календар на ЕКВИНЕТ за 2021 г.

Европейска мрежа за националните институции за правата на човека (ENNHRI)

Считано от месец октомври 2020 г. КЗД официално стана член на Европейската мрежа за национални институции за човешките права. Само месец след приемането в мрежата, КЗД започна своята работа с новите си партньори.

На 9 и 10 декември 2020 г. експерти на КЗД взеха участие в първата дейност по време на т. нар. онлайн работилници. На срещата участниците бяха запознати с методи за повишаване на осведомеността относно последните събития във външната политика на ЕС за насърчаване и защита на върховенството на закона, насърчаването на правата на човека и демокрацията, прилагане на начините за подкрепа и укрепване на институциите за човешките права в съответствие с Парижките принципи, както и за дискусия относно стратегически обмен на добри практики и подходи при сблъскване с нарушаване на човешките права.

На 18 ноември 2020 г. КЗД взе участие в ежегодното Общо Събрание на ENNHRI. То даде възможност Комисията да се запознае с новите си партньори. От страна на КЗД взеха участие експерти, които представиха работата и практика на Комисията пред останалите членове мрежата. Бяха обсъдени дейностите през 2020 г., бъдещият план за работа, както и пандемията COVID-19.

Върховен комисар по правата на човека в Руската федерация

На 17 ноември 2020 г. председателят, заместник-председателят и главният секретар на КЗД участваха онлайн в IV международна конференция "Защита на правата на човека в Евразия: „Обмен на най-добрите практики на омбудсманите", организирана от Върховния комисар по правата на човека в Руската федерация г-жа Татяна Москалкова. КЗД представи своята позиция по така поставените теми, свързани с дейността ѝ за защита от дискриминация.

Председателят на КЗД на посещение в Полския институт



На 18 февруари 2020 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, беше на посещение в Полския институт в София. Там тя се срещна с Ярослав Годун, директор на Полския институт, и Милена Михайлова, служител в Програмния отдел и връзки с обществеността на Института. На срещата бяха обсъдени въпроси във връзка с дейността на КЗД, споделяне на опит във връзка с правата на човека от домакините.

Предоставена бе искана информация във връзка с доклада за правата на човека, въздействието върху хората с увреждания на Ковид 19, по поръчка на Европейския форум на хора с увреждания.

През годината КЗД взе участие и в редица онлайн работни срещи и уебинари

На 10.12.2020 г. се проведе уебинар „Защита на правата на човека чрез справяне с престъпленията от омраза срещу ЛГБТИ лица в България“. В уебинара участие взеха представители на Министерството на вътрешните работи, Министерството на външните работи и Съвета на Европа. По време на уебинара беше представен наръчник „Политическа омраза престъпления против ЛГБТИ лица: професионално обучение за реакция на полицията. Бяха обсъдени практическите проблеми пред Полицията и Съда, а именно, че разследването не е насочено към мотива на престъплението, който е сексуална ориентация или половата идентичност на лицето, което оказва влияние върху разкриване на престъплението и неговата квалификация впоследствие. Констатира се, че престъпленията с дискриминационен мотив сексуална ориентация, идентичност не са правно регламентирани. Липсват данни за престъпления от омраза на основа сексуална ориентация или полова идентичност. Друг проблем, който е констатиран, е липса на докладване и оттам липсата на данни. Фокус е поставен върху вторичната дискриминация от страна на разследващите органи, а именно: отказът на полицията за регистрация на жалба; отношението при разпит, което не зачита достойнството, множеството разпити на жертвата

3. Двустранно сътрудничество

3.1. Сътрудничество с постоянни дипломатически представителства в Република България

Официално посещение на посланика на Република Полша в КЗД



На 4 март 2020 г. на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше Н.Пр. Мачей Шимански, извънреден и пълномощен посланик на Република Полша в България.



Посланик Шимански беше запознат със спецификата в работата на КЗД, с нейните правомощия по закон и с работата ѝ в областта на превенцията. На срещата беше обсъдено и предстоящото посещение на членовете на Комисията за защита от дискриминация в Република Полша за срещи с представители на сродни институции.

Конференция на тема „Заедно срещу езика на омразата“



На 19 февруари 2020 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминации, присъства на конференция на тема Заедно срещу езика на омразата. Форумът бе организиран в Гьоте институт от посолството на Държавата Израел, посолството на Федерална република Германия и Гьоте институт, съвместно с Организация на евреите в България “Шалом”, Българския хелзинкски комитет, Фондация “Глас” и Уикимедия.



Свои изказвания по темата за езика на омразата направиха посланикът на Държавата Израел Н.Пр. Йорам Елрон, посланикът на Федерална република Германия Н.Пр. Кристоф Айхорн, кметът на София Йорданка Фандъкова. Всички те изразиха позицията си на загриженост и тревога от зачестилите прояви на словесни атаки, целящи да обидят, унижат и засегнат достойнството, интересите и правата на отделни личности или социални и уязвими групи.



На 21 януари 2020 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация беше Н. Пр. Марван Алекс Аяш, временно изпълняващ длъжността посланик на Ислямска република Пакистан в България. Председателят на КЗД представи правата и задълженията на Комисията, заложи в Закона за защита от дискриминация, както и нейните правомощия според този закон.



Обърна се внимание на превенцията като важен фактор за успех в борбата срещу дискриминацията и на редица събития, инициативи и работи по проекти на КЗД, свързани с нея. Беше обсъждана възможността за сключване на Меморандум за сътрудничество с институцията в Пакистан с дейност, сходна на Комисията.

Представители на посолството на САЩ на официално посещение в КЗД



На 20 октомври 2020 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация бяха Триш Вендър-ол, секретар по политическите въпроси, и Евгени Тодоров, юридически съветник в посолството на Съединените американски щати в България. Гостите бяха приети от Ана Джумалиева, председател на Комисията. Тя ги запозна със спецификата в работата на КЗД, с дейностите по превенцията срещу дискриминацията, с предизвикателствата и трудностите пред институцията, с перспективите. Остана отворена опцията за по-нататъшни съвместни инициативи на двете институции в посока недискриминация и толерантност.



През 2018 г. Комисия за защита от дискриминация взе участие в интензивно обучително посещение в САЩ по покана на Държавния департамент. Участието беше реализирано 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 резултат на добрите взаимоотношения след пребиваването е изпратено писмо до всички членове на КЗД с изразено удовлетворение от посещението им и ползотворното сътрудничество. Отправена е молба за споделяне от страна на уважавана институция по човешки права като КЗД, за споделяне на постиженията ѝ по време на 2020 г., година изпълнена с предизвикателства свързани с Ковид 19.

В началото на месец декември 2020 г. е изпратен клип, касаещ постиженията на КЗД, свързани с Кръглите маси по региони за обсъждане на Проекта за Стратегия за противодействие за дискриминация на пазара на труда, за сертифициране на организации, осигурили достъпна среда, съответстваща на изискванията на кампанията на КЗД „Достъпна България“, срещи с посланици и организации от неправителствения сектор в интерес на човешките права на хората.

3.2. Сътрудничество с представители на международни, регионални организации и органи за равенство

Конференция „ Жените на фокус: Корона вирус и равенството между половете в Европа

На 19.11.2020 г. се проведе конференция „Жените на фокус: коронавирус и равенство между половете в Европа“ по повод германското председателство на Съвета на Европейския съюз през 2020 г. Събитието беше организирано от Европейския институт за равенство между половете (EIGE) в сътрудничество с германското федерално министерство по въпросите на семейството, възрастните граждани, жените и младежта (BMFSFJ). Акценти бяха поставени към Стратегията за равенство 2020-2025 г, която да е силна и ориентирана в бъдещето. Фокусът беше поставен върху насилието основано на пола и подпомагане на институциите за равенство за подобряване на равенството на половете. Представител на Федералното министерство по въпросите на семейството, възрастните граждани, жените и младежта представи създадената по проекта Линия за жени, преживели насилие, която е стартирала в Германия, но ще действа и в други европейски държави. Обсъден беше мониторингът, който може да се реализира относно действащите механизми за защита от домашно насилие, заложи в Истанбулската конвенция. Акцент беше поставен по какъв начин жените и децата с увреждания могат да получат информация по време на Ковид 19 и върху

баланса между професионалното развитие и личния живот, като бъдат подкрепени жените, които искат да се развиват професионално.

Уницеф България

КЗД взе участие в изследване, което се провежда от социологическа агенция „Глобал Метрикс“, по инициатива на Уницеф България. Целта бе да се разбере повече за съществуващите нагласи, отношение и социални норми към децата с увреждания на възраст между 0 и 6 години и 11 месеца.

УНИА

До КЗД бе отправено запитване от белгийската независима публична институция за борба с дискриминацията и насърчаване на равни възможности - УНИА, относно възникнали оплаквания от почувствали се дискриминирани от организирано събитие само за цветнокожи. Комисията бе помолена да сподели дали се е сблъсквала с подобни казуси и да даде експертното си мнение по гореспоменатия.

Международна мрежа срещу киберомразата (INACH)

Комисията бе поканена да вземе участие в годишната онлайн конференция на INACH, която тази година бе посветена на антисемитизма в онлайн пространство. Тя се проведе на 14 и 15 октомври 2020 г., като на нея участниците бяха запознати с това къде се корени, как се изразява и как би могъл да се изразява антисемитизмът в интернет.

3.3. Сключени Меморандуми за сътрудничество

Меморандум за сътрудничество между КЗД и ВА „Георги С. Раковски“



На 27 август 2020 г. във Военната академия „Георги Стойков Раковски“ доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), и генерал-майор Груди Ангелов, началник на Академията, подписаха Меморандум за сътрудничество и съвместна дейност между двете институции.

КЗД и вестник „Строител“ подписаха Меморандум за сътрудничество



Комисията за защита от дискриминация (КЗД) и вестник „Строител“ подписаха Меморандум за сътрудничество. Документът бе парафиран от председателя на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева и главния редактор и прокурист на вестник „Строител“ г-жа Ренета Николова.

С документа организациите се споразумяват да си сътрудничат чрез методическа и експертна подкрепа, споделяне на добри практики и съвместни инициативи. КЗД и вестник „Строител“ ще работят за подготовката и популяризирането на различни инициативи и информационни кампании, свързани с достъпната архитектурна среда, противодействие на дискриминацията на пазара на труда и недопускането на слово на омраза в медийната среда.

КЗД и КСБ подписаха Меморандум за сътрудничество



Камарата на строителите в България (КСБ) и Комисията за защита от дискриминация (КЗД) ще работят заедно за осигуряването на достъпна архитектурна среда. Това стана ясно от сключването на Меморандум за сътрудничество между двете организации. Документът бе подписан от председателя на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева и председателя на УС на КСБ инж. Илиян Терзиев.



На събитието присъстваха и г-н Валентин Николов, изпълнителен директор на КСБ, инж. Любомир Качамаков, вицепрезидент на FIEC и председател на ОП на КСБ – София, и г-жа Ренета Николова, прокуриснт и главен редактор на вестник „Строител“.

Меморандум за сътрудничество между КЗД и „ЦГМ“ ЕАД



На 24 септември 2020 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше сключен меморандум за сътрудничество между КЗД и „Център за градска мобилност“ ЕАД. Меморандумът подписаха доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, и г-н Никола Рогачев, председател на съвета на директорите на „Център за градска мобилност“ ЕАД.



Чрез този меморандум страните изразяват желанието си за сътрудничество и съвместни дейности в областта на защита и насърчаване на правата на човека, антидискриминацията и превенцията, насърчаването на равенството и равните възможности. От „Център за градска мобилност“ ЕАД на събитието бяха г-н Никола Рогачев, председател на съвета на директорите, г-жа Румяна Милова, заместник-председател на съвета на директорите, г-н Димитър Дилчев, изпълнителен директор и г-жа Велина Димова, пиар на ЦГМ.



От ЦГМ изрази увереност, че в лицето на КЗД срещат партньор, който ще бъде и техен коректив в перспектива за дейности, свързани с повишаване качеството на услугите им спрямо столичани.

4. Реализиране на проектни предложения

Освен чрез регионалните представители дейността на КЗД се популяризира чрез реализирани от КЗД проектни предложения и обучителни семинари.

Анализът на практиката на КЗД показва, че от така подадените инициативни документи сериозен е процентът на оплакванията, свързани с правото на труд от страна на работници/служители, както в държавния, така и в частния сектор. Този извод дава повод КЗД да реализира проект, който да е насочен към работодатели с цел превенция и недопускане на дискриминация.

✓ **Проект „Противодействие на дискриминацията на пазара на труда“ по Договор № BG05M9OP001-3.017-0001-C01 по Оперативна програма за развитие на човешките ресурси** по процедура „Подобряване на условията на труд в България чрез намаляване на условията за дискриминацията“, BG05M9OP001-3.017 стартира през 2018г., като срокът му за изпълнение е 30.12.2020г. Целта на проекта е систематизиране на практиките за равни възможности и недискриминация с цел насърчване, 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. Той е насочен 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

Проведоха се три регионални кръгли маси, една регионална онлайн кръгла маса и една национална кръгла маса, с цел обсъждане на проекта за национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда с представители на национални и регионални институции, на гражданското общество, бизнеса, местните власти, социалните партньори, академичната общност и медиите.

Комисията за защита от дискриминация организира в Бургас обсъждане на проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда



На 2 октомври 2020 г. в Бургаския свободен университет Комисията за защита от дискриминация проведе с представители на гражданското общество, бизнеса, местните власти, академичната общност и медиите публично обсъждане на проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда.



Представители на образователната система, синдикатите и неправителствения сектор се включиха активно в обсъжданията и направиха конкретни предложения.



Комисията за защита от дискриминация организира в Стара Загора обсъждане на проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда





На 9 октомври 2020 г. в залата на Областната администрация в Стара Загора Комисията за защита от дискриминация проведе с представители на местните власти, гражданското общество, бизнеса, академичната общност и медиите публично обсъждане на Проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на *пазара на труда*, който се реализира от КЗД по ОП „Развитие на човешките ресурси“.



Участниците във форума – представители на местните власти, образователната система, бизнеса, синдикатите и неправителствения сектор, обсъдиха стратегията и отправиха конкретни предложения към ръководството на КЗД.

Комисията за защита от дискриминация организира във Видин обсъждане на Проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на *пазара на труда*





На 19 октомври 2020 г. в залата на Областната администрация във Видин Комисията за защита от дискриминация проведе с представители на местните власти, гражданското общество, бизнеса, академичната общност и медиите публично обсъждане на проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда, който се реализира от КЗД по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.



Участниците във форума – представители на местните власти, образователната система, бизнеса, синдикатите и неправителствения сектор, обсъдиха Стратегията и отправиха конкретни предложения и препоръки. Към събитието имаше подчертан медиен интерес.

Комисията за защита от дискриминация организира онлайн кръгла маса за обсъждане на стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда за Югозападния и Североизточния регион на страната



На 30 ноември 2020 г. Комисията за защита от дискриминация (КЗД) организира онлайн кръгла маса с представители на бизнеса, на образованието, на КНСБ, КТ Подкрепа, общини, областна администрация и неправителствения сектор от Югозападния и Североизточния регион на страната за обсъждане на Проект за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд.



Доц. Баки Хюсеинов представи пред аудиторията Проекта за Национална стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда. Участниците във форума обсъдиха стратегията и отправиха предложения към ръководството на КЗД.

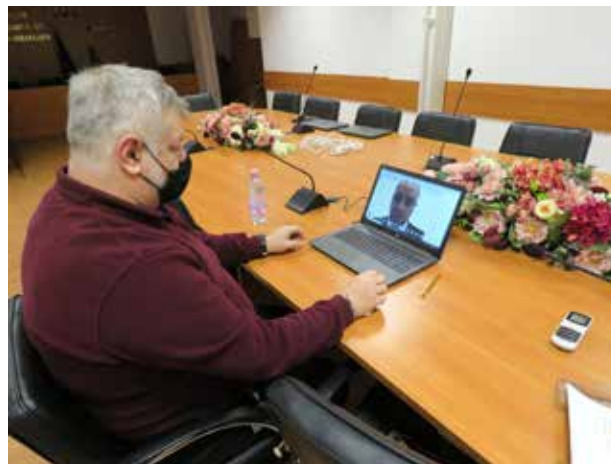


От страна на Комисията за защита от дискриминация на онлайн събитието присъстваха нейни членове и представители на администрацията.

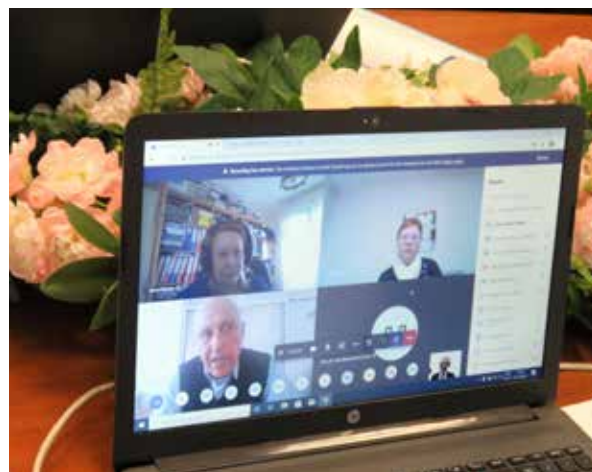
Национална кръгла маса за обсъждане на Проекта за стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда



На 22 декември 2020 г. Комисията за защита от дискриминация (КЗД) организира национална кръгла маса за обсъждане на Проект за Националната стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда.



Комисията за защита от дискриминация съвместно с Министерството на труда и социалната политика изпълняват проект „Противодействие на дискриминацията на пазара на труда“, договор БФП № BG05MOP001-3.017-00001-C01, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд.

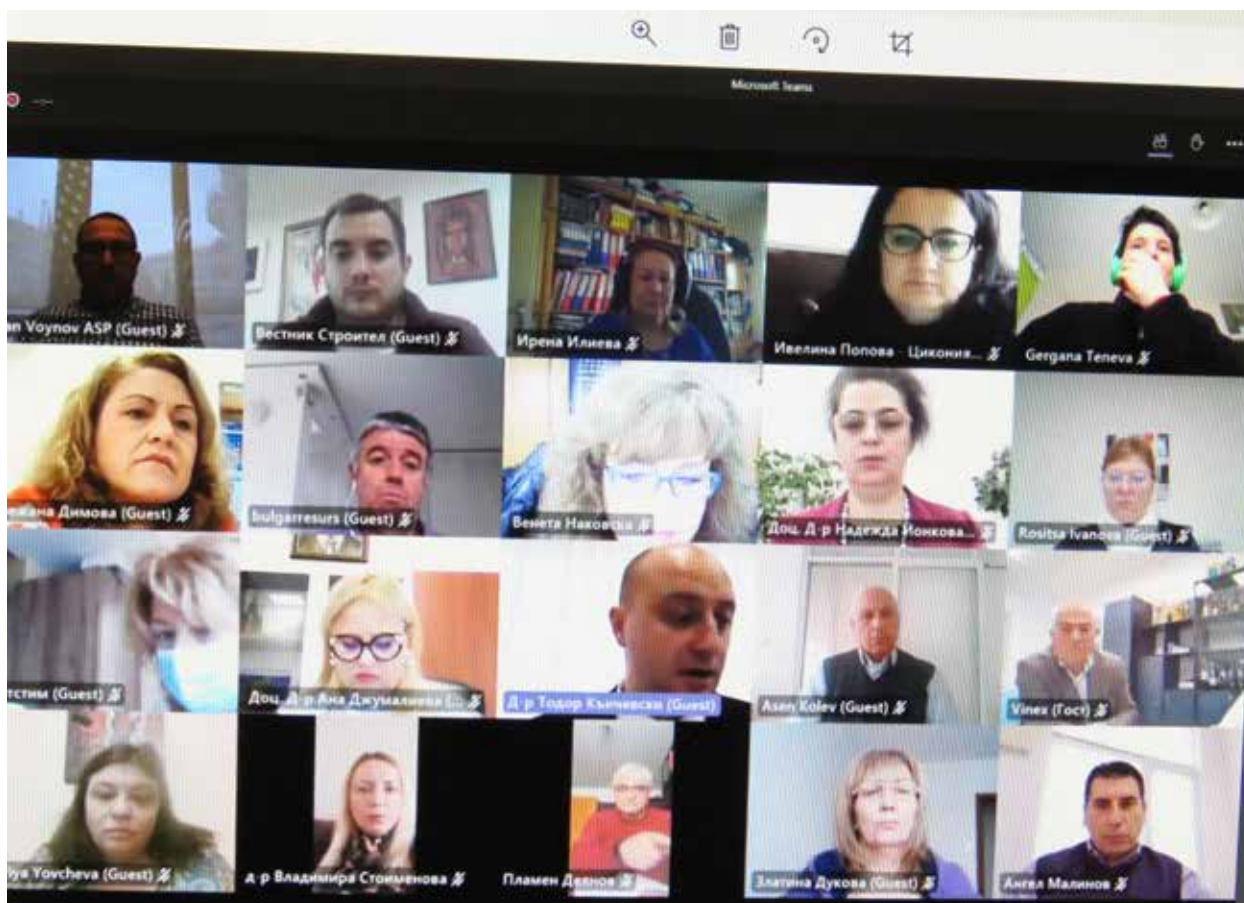


Общата цел на проекта е систематизирането на практиките за равни възможности и недискриминация с цел насърчаване, институционализиране и сертифициране на политиките по равенство и недискриминация на работното място. В изпълнение на проекта Комисията за защита от дискриминация разработи проект на Стратегия за противодействие на дискриминацията на пазара на труда.



Бяха направени редица изказвания от представители на различни институции. По време на събитието представители на бизнеса бяха отличени от КЗД със сертификат „Работодател без дискриминация“.

От страна на Комисията за защита от дискриминация на събитието присъстваха нейни членове и представители на администрацията.



На онлайн събитието присъстваха представители на МТСП, МОН, на омбудсмана на страната, проф. Ирена Илиева, български представител на ЕКРН и член на борда на Агенцията за основните човешки права на ЕС, представители на синдикатите, на Българската търговско-промишлена палата, на Българската стопанска камара, на НПО, на учебни заведения и медии.

✓ Комисията участва в реализирането на международен проект **„Родители на работа“ по Програма: Права, Равенство и Гражданство към ЕС; REC-AG-2018**. КЗД е партньор с Института за равенство на жените и мъжете на Белгия Комисията по равенството между половете и равното третиране – Естония и Комисия за равенство в труда и заетостта на Португалия. Изпълнението на проекта стартира от октомври месец 2019 г. и срокът за изпълнение е 24 м.

Специфичните цели на проекта са: повишаване на осведомеността и информирането на работодателите относно правата на бременните и родителите във връзка с мерките за баланс между професионален и личен живот; подобряване на разследващите техники при случаи на дискриминация по време на бременност/ родителство; повишаване на осведомеността на инспекциите по труда относно дискриминацията на бременните/родителите; подобряване на видимостта на органи за равенство; четири партньорски срещи и двумесечни онлайн срещи.

Очакваните резултати по проекта са: повишена информираност; засилено прилагане на правата на работниците; повишена информираност и познаване на работодателите/организациите на работодателите относно мерките; повишена видимост, познания и брой на резултатите за производство; повишена осведоменост и компетентните органи в национален мащаб и на равнище ЕС и на подобряване на ефективното прилагане на правата на работниците. Обучението на инспекторати по труда, както и обмяната на практики, техники и идентифициране на иновативни практики между инспекторатите и органите за равенство в различни държави членки на ЕС ще засилят мониторинга на дискриминацията на работното място и разкриването на дискриминация. Това в дългосрочен план ще доведе до по-ефективно прилагане на законодателството на ЕС, което е една от целите на проекта.

Дейностите, насочени към работодателите, ще намалят и ще предотвратят дискриминацията на работното място в дългосрочен план. Дейностите насочени към инспекторатите ще повишат ефективното наблюдение и разкриване на дискриминация на работното място. Това ще мотивира работодателите да спазват закона и да търсят други алтернативи при работа с бременни/родители.

Проведени бяха срещи между партньорите за обмен на добри практики на равнище ЕС по отношение на бременността, майчинството и баланса между професионалния живот и ангажираност на работодателя. Целта на срещите бе да се даде възможност на представители на всички институции да споделят своя

опит в превенцията срещу дискриминацията и начина им на работа в условията на Ковид-19. На 25-26 юни 2020 г. се проведе работна среща между партньорите по проекта. Срещата беше организирана и проведена от КЗД. От страна на КЗД участие взеха членове и експерти на КЗД. Срещата откри председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева.



Целта на срещата бе да се обмени опит и най-добри практики за превенция на дискриминацията на работното място на родители. Срещата даде възможност на представителите на всички институции да споделят своя опит в превенцията срещу дискриминацията и начина им на работа в условията на Ковид-19. От страна на Комисията за защита от дискриминация участие в срещата взеха членове и представители на администрацията.

На 4 декември 2020 г. се проведе онлайн семинар на тема „Справяне с дискриминацията, свързана с бременността и родителството на пазара на труда“ – експерт на КЗД, модерира последното заседание на семинара. Семинарът събра европейските инспектори по труда и органите по въпросите за равенството, да обсъдят и обменят различни инструменти и техники за разследване за борба с дискриминацията на пазара на труда въз основа на правото на служителите на баланс между професионалния и личния живот.

На 15 декември 2020 г. в КЗД като дейност по проекта, се проведе онлайн работна кръгла маса с Главна инспекция по труда.





На кръглата маса бяха представени част от резултатите по проекта, които са свързани с изготвените препоръки от КЗД към работата на Главна инспекция по труда във връзка с ранното разпознаване на дискриминацията на работното място.



От страна на Комисията за защита от дискриминация участие в кръглата маса взеха членове, представители на администрацията.

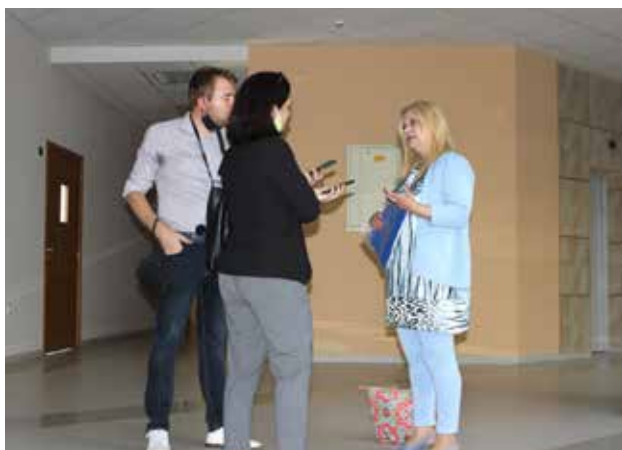
5. КЗД в медиите през 2020 година

Годината за работата на пресцентъра на КЗД премина през предизвикателствата, които постави пандемичната обстановка пред цялата институция. Това не попречи на изградения през годините начин на работа с медиите.



Интересът към КЗД беше свързан с работата на институцията по време на пандемия, с оплакванията, постъпили заради извънредната обстановка, с постановени решения, с преписки във фаза заседания, с акценти и специфика в работата на институцията като орган по равнопоставеност, с начина, по който гражданите могат да се обърнат към нея, с възможността те да ползват безвъзмездната правна помощ на нейните експерти.

Дадените интервюта бяха: такива, които обобщаваха работата на КЗД, интервюта по конкретни поводи, свързани с проблеми в обществото, които репортерите са уловили като инцидент или тенденция. В поредица от интервюта всеки месец през годината председателят на КЗД информира аудиторията на национално радио за дейността на институцията и за актуални нейни инициативи.

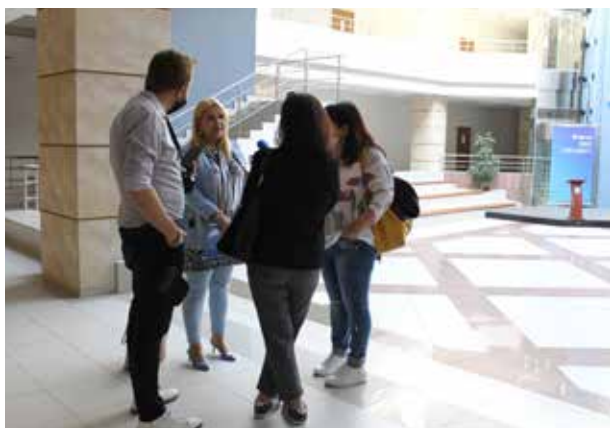


Годината започна с интервю на председателя на КЗД за национално радио с обзор на отминалата 2019 година като година на рекордите за КЗД и перспективите пред институцията за 2020 година. Организирано беше и интервю за водеща информационна агенция с обстоен коментар за работата на комисията, правомощията ѝ и как гражданите могат да търсят защита на правата си. Темата за дискриминацията на жени на работното място бе представена в пространно интервю от страна на КЗД пред национална телевизия. Проблемът за дискриминацията на жени на работното място бе поводът за интервю, дадено от КЗД и за национално радио. В интервю, дадено от председателя за специализиран отраслов вестник, акцентът беше кампанията на КЗД „Достъпна България“. Председателят на КЗД говори пред национално радио за работата на институцията през първата ковид карантина.

Организирано от пресцентъра беше интервю на председателя пред национална телевизия, свързано с темата за словото на омразата, високото равнище на дистанцираност и враждебност от страна на мнозинството млади хора към малцинствата и липсата на толерантност. Участие на председателя на КЗД бе организирано в национално радио по повод годишнина на юридическо предаване в медията. Пространно интервю бе дадено от КЗД за българско социално радио за хора с увреждания, като в рамките на час се води разговор за проблемите на тези хора, за причините за техните оплаквания в КЗД и превантивната работа на Комисията в тяхна полза.

Подготвена от пресцентъра информация бе публикувана в пространен материал на страниците на национален всекидневник, в който бе направен обзор на работата на комисията като национален орган по равнопоставеност.

Причина за организирането на интервю на зам.-председател пред национална телевизия бяха расистки надписи на входа на заведение в курортен морски център. Пресцентърът подготви информация за всекидневно предаване на национално радио за оплакванията в КЗД, свързани със сексуалния тормоз и образуватите преписки в КЗД по оплаквания от тази форма на дискриминация. Интервюта бяха дадени от КЗД за три регионални радиостанции на национално радио в Шумен, Благоевград и Стара Загора. Темите бяха свързани със сексуален тормоз, обзор на работата на КЗД през времето на пандемията и по конкретен повод за недопусната майка с количка в банкова институция и аналогични оплаквания в КЗД. За национално радио беше дадено интервю от КЗД по повод 9 ноември – Международен ден за борба с фашизма и антисемитизма. В края на годината в обзорно интервю за национално радио председателят на КЗД направи ретроспекция на работата КЗД през 2020 г.



През годината пресцентърът осъществи връзка с пресцентровете на областните управи в градовете, посетени от членовете на КЗД, по повод проект за представяне на стратегията срещу дискриминацията на работното място. Бяха изпратени прессъобщения до медиите в тези градове по повод предстоящите събития. Подготви се информация за жалби, сигнали и преписки от посетените градове и прилежащите региони. Събитията в посетените градове бяха отразени от местните и от национални медии.

Съвместно прессъобщение с пресслужбата на Центъра за градска мобилност (ЦГМ) беше подготвено и изпратено до медиите относно сключване на меморандум за сътрудничество между КЗД и ЦГМ. Подписването на меморандума бе отразено в няколко медии.



Подготвена беше на информация за Център за изследване на демокрацията, свързана с преписки и решения по признаците възраст, етническа принадлежност, сексуална ориентация, религия и вяра. По зададени въпроси от Центъра за развитие на устойчиви общности бяха подготвени отговори, свързани с оплаквания в КЗД за сексуален тормоз като форма на дискриминация. На неправителствена организация беше дадена информация за постановени решения по защитения признак сексуална ориентация.

Добрата съвместна работа на пресцентъра с регионалните представители на КЗД беше налице и през тази година, като по запитване на колегите се изготвяше необходимото за преписки от региона, както и за преписки по определени защитени признаци, като всичко това представителите на КЗД по места ползваха при участие във форуми или по повод запитвания от местните медии. През годината така беше процедирано с колегите от Бургас, Велико Търново, Сливен, Русе, Враца, Видин, Стара Загора.

Пресцентърът със снимки и текст, заснети и подготвени за сайта на комисията, представи инициативите на институцията, официалните срещи на нейните членове с представители на други институции в страната, участието във форуми за добри практики срещу дискриминацията, за насърчаване на равенство и за защита на основните права на хората.

Работата на пресцентъра с медиите е обусловена от принципа на уважението и зачитането на личността и труда на колегите и е водена от максимата – да работим с журналистите така, че да си трябваме.

VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

1. Административноправно обслужване

Регистратура и деловодство

През 2020 г. в Комисията за защита от дискриминация са обработени общо **17 613** бр. документи – входяща и изходяща кореспонденция.

Общият брой жалби, сигнали и допълнения към тях е **910**, разпределени както следва: жалби – **404**, сигнали – **242** и допълнения към тях – **264**.

Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД, са **429** бр.

Постъпили са и **325** електронни запитвания.

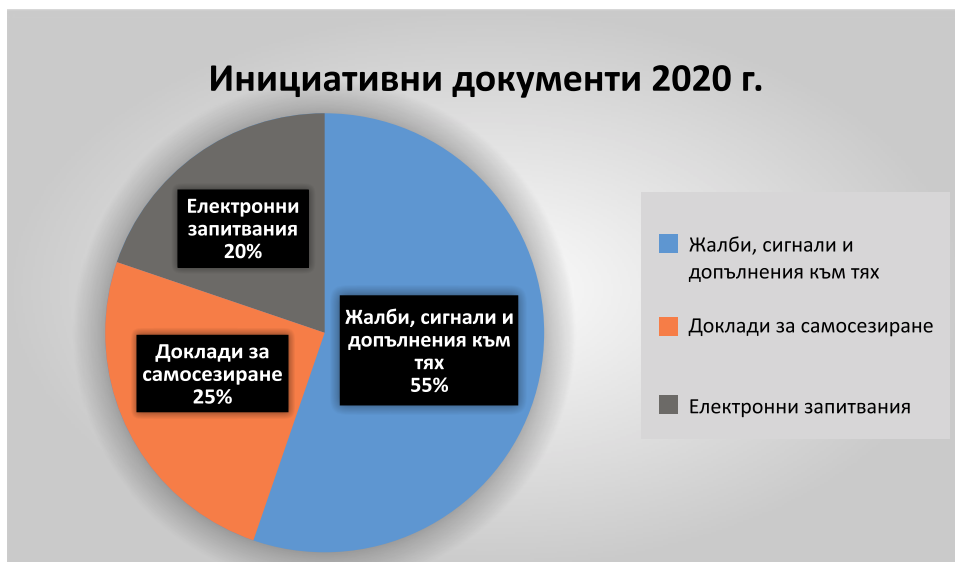
Отделно от изброените, в комисията са постъпили и **205** запитвания, препратени от Столична община, касаещи кампания „Семейство за всички“. Приложените писма съдържат твърдения за по-неблагоприятно третиране на основата на признак „сексуална ориентация“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На всеки един от подателите своевременно е изпратено уведомление с подробни указания, в случай, че желаят да сезират Комисията.

В продължение на тенденцията от предходната година и в резултат на провеждането на безсрочната кампания „Достъпна България“, Комисията за защита от дискриминация се е самосезирала отново със значителен брой доклади. Общият брой доклади за самосезиране за 2020 г. е **412**, като в това число се съдържат както докладите за самосезиране във връзка с изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, така и доклади на членовете на КЗД,

касаещи обществени теми, обективирани в медийни изказвания на публични фигури и др.

В резултат, по депозираните жалби, сигнали и допълнения към тях, както и доклади за самосезиране са образувани **591** преписки. Издадени са **1743** разпореждания на председателя на Комисия за защита от дискриминация както за образуване на преписки, така и по хода на производство.

На диаграмата е видно, че КЗД е работила ефективно и през 2020 г., като е образувала съществен брой производства за защита от дискриминация по всички предвидени в ЗЗДискр. възможности:



Разликата между броя на постъпилите и обработените инициативни документи се дължи на факта, че в някои случаи по една и съща жалба/сигнал се изготвя повече от един документ.

Останалата част от документооборота обхваща входяща и изходяща кореспонденция във връзка с образуваните преписки.

Независима правна помощ

По електронен път са постъпили **325** запитвания, по които са изготвени над **335** отговора.

Комисията своевременно е разгледала постъпилите оплаквания, като в изпълнение на задълженията си да следи за тяхната редовност и допустимост, са изготвени уведомления за отстраняване на констатираните недостатъци на искането, съдържащи подробни писмени указания относно съдържанието на жалбата.

Освен кореспонденция по електронен път, с част от подателите са провеждани телефонни разговори, във връзка с допълнително поставени въпроси в някои случаи е отговаряно повече от веднъж.

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 над **1200** лица.

С оглед на специфичната епидемична обстановка в страната през 2020 г., следва да се има предвид, че по-голямата част от консултациите са провеждани по телефона или по електронен път. Нещо повече, видно от данните е, че във връзка с пандемията се отчита ръст на запитванията по електронен път и по телефон. Въпреки това отбелязваме факта, че макар и извънредната ситуация и потенциалния риск, КЗД не е преустановявала провеждането на консултации на място в приемната на Комисията.

Следва да подчертаем, че КЗД не е преустановявала дейността си през целия период на епидемичната криза. Служителите от централното звено/седалището са осъществявали и осъществяват ежедневен пряк контакт с граждани (в това число служителите от регистратура, деловодство, юрисконсулти и др.) при изпълнение на служебните си задължения, оказването на безплатна независима правна помощ и предоставяне на правни консултации през целия период при реален пряк риск за здравето.

В подкрепа на това е фактът, че само за периода от март до ноември са отчетени **над 45** постъпилите жалби и сигнали (извън многобройните електронните запитвания и телефонни консултации) във връзка с извънредното положение и епидемична обстановка, касаещи конкретни заповеди на Министъра на здравеопазването, изказвания в медиите на публични фигури, допускането/недопускането на граждани до търговски обекти, банкови институции и др. Това илюстрира повишената чувствителност на гражданите към неспазването на антидискриминационното законодателство и непоносимостта към неравно третиране по време на необичайната обстановка на национално ниво.

Достъп до обществена информация

Всеки гражданин или юридическо лице има право да подаде писмено заявление за предоставяне

на информация по Закона за достъп до обществена информация (ЗДОИ). В изпълнение на тези задълженията 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 закона. Разработена е разяснителна информация за гражданите относно упражняването на правото на достъп до информация, както и за повторно използване на информацията.

През 2020 г. са постъпили 28 заявления за достъп до обществена информация, от тях:

- Писмени заявления – 15 бр.;
- Електронни заявления – 13 бр.

Заявленията са подадени от:

- Неправителствени организации – 2 бр.;
- От физически лица – 31 бр.

С всички заявления е искан достъп до служебна информация. Няма заявления, касаещи информация от тип „официална информация“, нито „служебна тайна“ и/или „държавна тайна“, съгласно Закона за защита на класифицираната информация.

Темите по които са поискани информация, са:

- Отчетност на институцията – 7 бр.;
- Процес на вземане на решения – 9 бр.;
- Изразходване на публични средства – 5 бр.;
- Други теми:

- о наименование на заседателната зала на КЗД;
- о брой на отровени пчели;
- о осигурени паркоместа за хора с увреждания, както и за служебните автомобили на КЗД;
- о коя институция взема решение за провеждане на „София прайд“;
- о допълнение към вече отправени към други институции запитвания;
- о място на съхранение на печата на комисията;
- о 2 бр. запитвания по административни производства – пр. 26/20 г. и пр. 414/20;
- о запитвания по актуални за обществото въпроси;
- о информация от община Мездра;
- о информация за повторно използване.

Общият брой на поставените теми е 33 бр., като в едно заявление се поставят въпроси, принадлежащи към повече от една категория от изброените.

Издадени актове

КЗД е изготвила 28 броя отговори – писма и решения по ЗДОИ за 2020 г. От тях:

В 18 случая е предоставен свободен достъп до обществена информация (ДОИ), в 1 случай частичен достъп, в 4 случая заявлението е препратено, когато органът не разполага с исканата информация, но знае за нейното местонахождение, в 1 случай е изпратено уведомление до заявителя за липса на обществена информация, в 1 случай е постановен отказ за предоставяне на ДОИ, в 1 случай е предоставена информация за повторно използване на ДОИ, в 2 случая искането касае административното производство по което лицето е страна.

Обществена информация е била отказана, поради това, че достъпът засяга интересите на трето лице (фирма) и няма неговото изрично писмено съгласие за предоставянето на исканата обществена информация.

Срокът за предоставяне на обществена информация е бил удължен в общо 11 случаи, от които:

- поради нужда от уточняване на исканата информация – 6 бр.;
- Исканата информация е в голямо количество и е необходимо допълнително време за нейната подготовка – 3 бр.;
- Исканата информация се отнася до трето лице и е необходимо неговото съгласие за предоставянето ѝ – 2 бр.

Няма заявления, оставени без разглеждане и/или непроизнасяне.

Обжалване на решения за достъп до обществена информация

Срещу две от решенията за предоставяне на ДОИ са подадени жалби, от които 1 бр. срещу решение за предоставяне на ОИ и 1 бр. срещу отказ за предоставяне на ОИ.

По дела водени срещу решения за достъп до обществена информация през 2020 г., съответните съдилища са постановили следните решения:

- С решение № 553 от 23.09.2020 г. постановено по адм. д. № 309 по описа на АС-Хасково за 2020 г. е отменено решение № 4 от 10.03.2020 г. за предоставяне на достъп до обществена информация.
- С решение № 15 от 12.10.2020 г. съдебното решение е изпълнено и търсената информация е предоставена.
- С решение № 5810 от 23.10.2020 г. постановено по адм. д. № 9282 по описа на АССГ за 2020 г. е отменено решение № 13 от 21.08.2020 г. за отказ за предоставяне на достъп до обществена информация.

• С решение № 16 от 12.11.2020 г. съдебното решение е изпълнено и търсената информация е предоставена. По административни дела, образувани през 2020 г. срещу решения по ЗДОИ, са постановени следните съдебни актове:

• С решение № 198 от 02.06.2020 г.м постановено по адм. д. № 29 описа на АС – Хасково за 2020 г., е отхвърлена жалба срещу решение № 13 от 26.09.2019 г.;

• С решение № 308 от 11.06.2020 г., постановено по адм. д. № 1280 описа на АС – Плевен за 2019 г., е отхвърлена жалба срещу решение № 20 от 04.11.2019 г. за предоставяне на достъп до обществена информация.

• С определение от 05.02.2020 г. по адм. д. № 27 по описа на АС-Хасково за 2020 г. е оставена без разглеждане жалба срещу решение № 14 от 26.09.2019 г.;

• С определение от 04.02.2020 г. по адм. д. № 28 по описа на АС-Хасково за 2020 г. е оставена без разглеждане жалба срещу решение № 15 от 26.09.2019 г.;

• С определение от 10.02.2020 г. по адм.д. № 26 по описа на АС-Хасково за 2020 г. е оставена без разглеждане жалба срещу решение № 18 от 24.10.2019 г.;

• С решение № 2216 от 24.04.2020 г.по адм. д. № 13766 по описа на АССГ за 2019 г. е отменено решение № 21 от 13.11.2019 г. за предоставяне на достъп до обществена информация.

• С решение № 11 от 19.06.2020 г. съдебното решение е изпълнено и търсената информация е предоставена.

Няма установени нарушения на длъжностни лица от КЗД по ЗДОИ през 2020 година.

Обществени поръчки

Обезпечаването на всички етапи от цикъла на възлагане на обществените поръчки в КЗД е част от функционалните задължения на юрисконсултите от дирекция „АПО“. За изготвянето на документации и провеждането на процедури по Закона за обществените поръчки се разходва значителен човешки и времеви ресурс.

През 2020 г. са обявени шест обществени поръчки на стойности по чл. 20, ал. 3 от ЗОП, по реда на Глава двадесет и шеста „Събиране на оферти с обява“. От тях три поръчки са прекратени: една – поради отказ на избрания изпълнител да сключи договор с възложителя, една – поради установени нарушения при откриването и провеждането на процедурата, които не могат да бъдат отстранени, без това да промени условията, при които е обявена процедурата, а също така са необходими съществени промени в условията на обявената поръчка, които биха променили кръга на заинтересованите лица, една —поради отпаднала необходимост вследствие пандемичната ситуация в Република България.

По три от проведените процедури са сключени договори, както следва: по един за обезпечаване нуждата от стенографски услуги на КЗД за 2020 г. и 2021 г, както и един за доставка на горива за служебните автомобили на КЗД за 2021 г.

По реда на чл. 20, ал. 4 от ЗОП са сключени 19 /деветнадесет/ броя договори.

За КЗД, като възложител, възлагането на Обществени поръчки чрез Централизираната система за възлагане на електронни обществени поръчки на Агенцията по обществени поръчки е задължително от 14.05.2020 г., което наложи интензивни обучения на лицата, ангажирани в процеса на възлагане на обществени поръчки, както и осигуряване на технически възможности за безпрепятствено изпълнение на задължението чрез използване на електронната система.

През 2020 г., чрез централизираната система за възлагане на електронни обществени поръчки са обявени общо две процедури.

Информационно обслужване

През годината се наложи голяма част от работата на служителите в КЗД да се извършва онлайн, с което увеличи необходимостта от надеждна комуникационна техника (настолни компютри, лаптопи, периферни устройства) с параметри и характеристики, които да отговарят на съответните нужди за нормална и безпроблемна работа.

За провеждането на онлайн срещи и събития се обърна особено внимание на платформите за отдалечен достъп. За включването на КЗД към организирано събитие от външни лица се използваха различни системи, всяка със своята спецификация и характеристики, и това от своя страна наложи допълнителни действия и обучения на част от служителите на КЗД.

Освен това отдалеченият достъп на работа и провеждането на онлайн срещи и събития наложиха наличието на постоянна, непрекъсваема и надеждна интернет връзка, с минимални загуби и на максимална скорост, което е и едно от изискванията за работа на някои от платформите за отдалечен достъп.

Въпросът за мрежовата и информационна сигурност, за достъпа до информация, на база Регламентта за защита на личните данни, беше на преден план и наложи постоянно внимание, мониторинг и контрол във всички аспекти.

За работата на Файловия сървър, където се намират всички информационни системи и бази данни, се осъществяваше постоянен мониторинг и управление на сървъра и свързаните с него активи, както и корекция нивата на достъп при необходимост и предприемане на действия при инциденти с минимално време за реакция.

В същото време всички информационни системи и платформи, които се наложиха, трябваше да

бъдат максимално улеснени за безпроблемен достъп и работа на служителите на КЗД.

Като обобщение на всичко изброено и не на последно място сериозно предизвикателство през годината беше необходимостта от постоянно наблюдение и контрол на всички компютърни конфигурации и системи, сървъра и свързаните с него работни станции (както в сградата на КЗД, така и тези на Регионалните представители на КЗД на територията на страната), подобряване състоянието и скоростта им на работа, информационните платформи и системи, сигурността на информацията, достъпа до информация и ресурси, мрежата и устройствата, осигуряващи достъпа до интернет, и всички комуникационни и информационни системи и ресурси.

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 изпълнение на ангажимента по чл.7е, ал. 4 от Закона за електронното управление КЗД поддържа в актуалност вписаните данни в Регистъра за информационните ресурси /РИР/ за въвеждането и извеждането от експлоатация на информационните ресурси.

В края на 2020 г. Комисията за защита от дискриминация разполага със 147 броя работни станции, от които 35 преносими и 112 настолни.

При 64-bit операционни системи остава водеща ролята на компютрите с процесорна честота над 3 GHz.

През 2020 г. КЗД предприе действия в съответствие с основната нормативна база за изграждане и функциониране на националната система за киберсигурност. В изпълнение на задължението на ръководителите на административни органи да упражняват контрол върху нивото на мрежовата и информационна сигурност е възложен и реализиран е Вътрешен одит на мрежовата и информационната сигурност на Комисията за защита от дискриминация в съответствие с чл. 35, ал. 1, т. 1 от Наредбата за минималните изисквания за мрежова информационна сигурност, Обн. ДВ бр. 59 от 26.07.2019 г.

По отношение на използвания антивирусен софтуер има инсталирани 106 програми на персонални 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 2020 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.

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 е независима институция на бюджетна издръжка и изпълнява основните си функции, определени от Закона за защита срещу дискриминация, със средства от държавния бюджет.

Бюджетът на Комисията за защита от дискриминация за 2020 г., приет и обявен в чл. 28, ал.1 от Закон за държавния бюджет на Република България за 2020 г., обн. в „ДВ“, бр. 100 от 20.12.2019 г., е в размер на 2 969 400 лв.

Комисията за защита от дискриминация е определена от 2020 г. да прилага програмен формат на бюджет ПРБ съгласно ПМС № 520 от 2019 г.

В Приложение № 1 към чл. 1, ал. 1 на ПМС № 381 от 30. 12. 2019 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2020 г., са утвърдени показатели по бюджетни програми по бюджета на Комисията за защита от дискриминация:

т. 22. Показатели по бюджетните програми по бюджета на Комисията за защита от дискриминация за 2020 г.

Разходи по функционални области и бюджетни програми

Класификационен код съгласно ПМС № 891 от 2020 г.	НАИМЕНОВАНИЕ	Сума (в лева)
3300.01.00	Функционална област „Противодействие и защита на гражданите от дискриминация“	2 969 400
3300.01.01	Бюджетна програма „Противодействие на дискриминация“	2 969 400
	Общо:	2 969 400

През отчетения период бюджетът на Комисията е актуализиран до размер 3 004 299 лв. във връзка с работата на КЗД по сключени договори с МТСП за работа по програми „Старт на кариерата“ и „Класик-Про 2020“.

Отчетът за касовото изпълнение на бюджета (Б-3), Отчет 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) за 2020 г. се изготвя по определена форма на електронен носител съгласно указанията, дадени с ДДС № 09/22.12.2020 г. от МФ-Дирекция „Държавно съкровище“.

Контролът по изпълнението на държавния бюджет се извършва текущо през годината чрез представяне на месечни, тримесечни и годишни отчети при спазване на указания на МФ на основание чл. 133, ал. 5 от Закона за публичните финанси (ЗПФ), в които са определени формата, съдържанието, редът и сроковете за съставянето и представянето на месечните, тримесечните и годишните отчети, оборотните ведомости и друга отчетна информация за касовото изпълнение на бюджетите, на сметките за средства от Европейския съюз и на сметките за чужди средства на първостепенните разпоредители с бюджет през 2020 г. Тримесечните отчети и годишните отчети задължително се представят и в Сметната палата, която по места извършва проверка и заверка на годишните финансови отчети.

През 2020 г. Сметната палата извърши финансов одит на годишния финансов отчет на Комисията за защита от дискриминация, състоящ се от баланс към 31 декември 2019 г., отчет за приходите и разходите, отчет за касовото изпълнение на бюджета, сметките за средствата от Европейския съюз и сметките за чужди средства за годината, завършваща на тази дата, както и приложение към финансовия отчет, включително пояснения за прилаганата счетоводна политика.

Сметната палата изрази мнение, че приложеният годишен финансов отчет дава вярна и честна представа за финансовото състояние на Комисията за защита от дискриминация към 31 декември 2019 г. и за нейните финансови резултати от дейността и паричните й потоци за годината, завършваща на тази дата, в съответствие с приложимата обща рамка за финансово отчитане в публичния сектор, която се състои от стандартите, указанията и сметкоплана по чл. 164. ал. 1 и 3 от Закона за публичните финанси.

I. ПО ПРИХОДИТЕ

Комисията за защита от дискриминация в резултат на дейността си формира приходи, допустими по Закона за защита от дискриминация.

През 2020 г. постъпленията от приходи от глоби и санкции, наложени съгласно Закона за защита от дискриминация и други, са в размер на 28 300 лв.

II. ПО РАЗХОДИТЕ

Разходната част на бюджета на КЗД за 2020 година обхваща разходи за персонал, разходи за текуща издръжка и капиталови разходи.

1. Разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски

Разходите за персонал на КЗД с общ размер - 2 027 159 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.
- възнаграждения и дължимите осигурителни вноски на персонал, назначен по проект за временна заетост по програми на МТСП - „Старт на кариерата“ и „Класик-Про 2020“

2. Разходи за издръжка

Общата сума за текуща издръжка през 2020 г. е определена на 882 513 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; транспортни разходи; пощенските услуги; разходи за поддръжка, ремонт и профилактика на техника, медицински прегледи на персонала; рекламни услуги; такси за регистрации и удостоверения; абонаменти и др.
- Текущ ремонт - включва разходи за ремонт на заседателните зали и офисите на служителите на КЗД;

- Командировки в страната и в чужбина;
- Разходи за застраховки на членовете на комисията, служебните жилища и автомобили
- Разходи за членски внос - КЗД заплаща членски внос като член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET) и ENNHRI
- Разходи за държавни и общински данъци и такси.

3. Капиталови разходи

Капиталовите разходи за 2020 г. са изразходени за доставка на стопански инвентар и оборудване.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

През изминалата 2020 г. Комисията за защита от дискриминация осъществи основни цели, които си бе поставила през предходни години, и постигна високи резултати в дейността си, независимо от различните условия на работа вследствие на пандемичната обстановка.

Изготвеният отчет за 2020 г. дава обективна оценка за добре свършената работа през отчетния период, като акцентът е в няколко направления – постъпили множество жалби и сигнали, образувани производства за защита от дискриминация, постановени решения и оказана независима помощ на жертви на дискриминация. Запази се тенденцията за голям процент на влезлите в сила решения на КЗД – 78 на сто, потвърдени от съда или необжалвани от страните. Събраните глоби, имуществени санкции и юрисконсултски възнаграждения също бележат ръст, в сравнение с предходните години.

Независимо от всички положителни аспекти в реализираната дейност, комисията продължава да изпитва затруднения в няколко направления, които не зависят от самата нея:

Комисията за защита от дискриминация нееднократно е идентифицирала проблема с функционалния имунитет на членовете на КЗД. Поставян е като акцент в редица доклади, становища по дадени въпроси, касаещи дейността на КЗД. Нещо повече, този проблем е отразяван в отчети на комисията за съответната година, като съгласно чл. 40, ал. 5 те се депозират пред НС на Р България. В тази връзка след решение на деветчленния състав на КЗД беше изпратено становище, в което Комисията защити позицията си относно необходимостта на функционален имунитет, създаване на изрична разпоредба за независимост на членовете на КЗД при изпълнението на техни служебни задължения при участието им в съответните заседателни състави, формирали своето вътрешно убеждение и подписали съответното решение по дадена преписка.

Наличието на недотам добра финансова обезпеченост на единствения по своята същност независим специализиран държавен орган води до затруднения в дейността на Комисията с цел нормалното ѝ функциониране.

Въпреки това Комисията за защита от дискриминация и през 2021 г. ще продължи работата за изпълнение на отговорностите, свързани с прилагането на ЗЗДискр. при спазване на принципите на независимост, ефективност и прозрачност.

Основните приоритети ще са свързани с бързо и ефективно разглеждане на жалбите на гражданите, оказване на независима правна помощ на жертви на дискриминация, превантивна дейност и всичко свързано с професионално прилагане на най-добрите европейски практики в областта на антидискриминацията.

Многото предизвикателства, пред които ще трябва да се изправи нашето общество, изискват от КЗД да положи максимално усилия за опазване и гарантиране на правата на човека.

Основен акцент ще бъде поставен върху равното ползване на социалните и икономическите права и равния достъп до здравеопазване, труд и образование.

Пандемията доведе до сериозни предизвикателства на пазара на труда и налага справянето с тях. Въпросът за равенството и недискриминацията в тази сфера тепърва ще става актуален, защото очакванията са човекът да се конкурира с технологиите.

Усилията на КЗД ще бъдат насочени към преодоляване на непропорционално въздействие на пандемията върху уязвимите групи, включително работещите на първа линия, хора с увреждания, възрастни хора, жени и момичета, както и представители на различни етнически групи, засегнати от дискриминация.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2020 ГОДИНА

РЕШЕНИЯ НА ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Комисия за защита от дискриминация, Първи специализиран постоянен заседателен състав е разгледал преписки във връзка с изказване в медиите по отношение на етноси от страна на политически личности, с упражняване правото на труд и във връзка с други случаи от обществения живот.

По преписка № 7 от 2019 г. съставът е сезиран от Сдружение "Е.", представлявано от председателя А. Й. Й., във връзка с изказване на К.К., заместник министър-председател по обществения ред и сигурността и министър на отбраната на Република България.

Поводът е свързан с изказвания на ответната страна като "Циганите в България станаха изключително нагли. Търпимостта на хората се изчерпа."

Ответната страна оспорва жалбата, като счита същата за неоснователна и счита, че преписката следва да бъде прекратена.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, Първи специализиран заседателен състав приема за установено, че в ефира на "Б.М.Г." ЕАД ответната страна К. К., заместник министър-председател по обществения ред и сигурността, министър на отбраната на Република България, е направил следното изказване във връзка с побоя над военносслужещо лице в с. В.: *"Циганите са станали изключително нагли. Парадоксално е, че циганите в България станаха изключително нагли вече. Преди няколко години набиха полицаи, преди два дни бият военен. Това не може да продължава повече и търпимостта на българското общество се изчерпва"*.

Съставът, вземайки предвид разпоредбата на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. за „тормоз“, отчита факта, че в областта на медийната информация това неравенство би се изразило в публикации, репортажи, изказвания и други материали, които субективно, невярно и тенденциозно да изопачават, внушават или насаждат унижение или подценяване на лице или група лица по етнически признак.

След цялостен анализ на съдържанието на изказването и контекста, в който е направено, съставът е установил, че то не е насочено към конкретно лице, в случая жалбоподателя. В конкретния случай липсвали словесни изрази, насочени към конкретен субект – лице.

Първи специализиран заседателен състав е счел, че не се формира отрицателно отношение към ромите повече от допустимото в такъв случай, с оглед възприемането на подобна информация от зрителя, тъй като става въпрос за тежки престъпления (побои над униформени лица – полицаи и военносслужещ, като във втория случай дори с опасност за живота на потърпевшия). Упоменаването на етническата принадлежност на нарушителите в изказването на К. не представлявало и "подбуждане към дискриминация" (пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация), тъй като в случая ставало въпрос единствено за неодобрението на ответната страна към извършителите на тежките престъпления. Не се обективират омраза и агресия към този етнос, а единствено се изразява категоричната гражданска позиция на неодобрение към стореното и участниците в него. Критичният тон не накърнява баланса между свободата на словото, поради което и не представлява нарушение на дискриминационните забрани.

Вземайки предвид, че в едно демократично общество от свободата на изразяване се ползва не само информацията с благоприятен или неутрален прием, но и тези информации, които могат да изненадат, шокират и дори предизвикат неодобрение на част от обществото. Негативните или положителни емоции на дадена категория лица, породени от изказването, одобрението или неодобрението на изложената в тях информация и предложения, съгласието или отхвърлянето им, е въпрос на субективно лично възприятие, ценностна система, интелектуално равнище и вътрешен свят, които са част от интимната сфера на всяка една личност.

Първи специализиран заседателен състав с **решение № 17/ 10. 01.2020 г.** по така представения казус е установил, че по отношение на К.К., заместник министър-председател по обществения ред и сигурността и министър на отбраната на Република България, от направените изказвания в ефира на "Б.М. Г." с посочване на определен часови пояс на излъчване на предаванията, не е извършил нарушение на ЗЗДискр. по смисъла на §1, т. 1 и т. 5 от него.

По същия казус е постановено **решение № 86 от 07.02.2020 г.** по преписка №44/2019 г., която е образувана въз основа на жалба с вх. № 44-00-243/25.01.2019 г., подадена от О.М. Р. от с. С., обл. В., с изложени оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност“. Във връзка с изказване на К. К., заместник министър-председател по обществения ред и сигурността, министър на отбраната на Република България, е направил следното изказване във връзка с побоя над военносслужещо лице в с. В.: *"Циганите са станали изключително нагли. Парадоксално е, че циганите в България станаха изключително нагли вече."*

Преди няколко години набиha полицаи, преди два дни бият военен. Това не може да продължава повече и търпимостта на българското общество се изчерпва

Съставът е установил, че ответната страна не е извършила нарушение на 33Дискр. по смисъла на §1, т. т. 1 и 5 от него.

Целта на 33Дискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване на правото на труд - както преди възникване на трудовото /служебното/ правоотношение (чл. 12 от 33Дискр.) и по време на неговото съществуване (чл.13 - чл. 19 от 33Дискр.), така и в случаите на прекратяване му (чл. 21 от 33Дискр.).

През отчетния период Първи специализиран заседателен състав е разгледал случаи за защита от дискриминация по признак „етническа принадлежност“ в различен етап от упражняване правото на труд.

В **решение № 64 от 29.01.2020 г.**, постановено по преписка № 175 по описа на КЗД за 2019г., съставът е разгледал оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по чл.4, ал.1 от 33Дискр., извършена под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от 33Дискр. във връзка с упражняване правото ѝ на труд.

Жалбоподателката посочва, че е работила в Областна дирекция „Земеделие“ в гр. С. на трудов договор за периода 05.02.2019г. до 25.06.2019г. на длъжност младши експерт. Допълва, че е била назначена по програма „Старт в кариерата“ и след като е преминала през няколко етапа на подбор, се е явила на интервю, отговаряла на всички изисквания и е била назначена на работа.

Посочва, че след като е получила заповед за уволнение, е изпратила две жалби до директора на ОД „Земеделие“. Жалбоподателката е очаквала защита и помощ, но била уволнена на следващия ден без предизвестие. Пояснява, че е от ромски произход и е дъщеря на ромския лидер А. Й, че е член на ПП ГЕРБ, а на работното си място е била жертва на психически тормоз, срещу нея се е осъществявало нежелано вербално поведение, което е накърнявало достойнството ѝ.

Жалбоподателката е информирала лично и писмено своя работодател за извършените спрямо нея нежелани действия от колежката Й Т., която е причинила отрицателни чувства и емоции у нея, създавайки враждебна, обидна и унижителна трудова среда.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55-59 от 33Дискр.

Работодателят в становището си посочва, че жалбоподателката Й. е назначена на длъжност „младши експерт“ в Общинска служба по земеделие – Д., изнесено работно място – офис С. въз основа на трудов договор на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 и ал. 4 от КТ във вр. с чл. 70, ал. 1 от КТ.

Посочва, че жалбоподателката не е преминала етапите на подбор, а на проведеното интервю не е отговорила на нито един от зададените въпроси, не е била запозната със структурата и естеството на работата на ОД „Земеделие“. Допълва, че тъй като Й. е била единствен кандидат за работното място, комисията е преценила, че може да даде шанс на млад човек с приложен документ за образователен ценз с цел подпомагане на дейността в службата и придобиване на административен опит.

Ответната страна допълва, че още месец-два след назначаването на Й., началника и служителите в офис С. са докладвали за поведението на жалбоподателката, изразяващо се в грубо отношение към колегите ѝ, невъзможност за приобщаване към колектива, неспазване на работното време, напускане на работното място и населеното място без разрешение в рамките на работното време, за отказ да изпълнява служебни задачи, с мотив че не следва служителя Б. Т., която е с по-нисък образователен ценз, да ѝ дава консултации, указания и да осъществява контрол на дейността ѝ. Твърденията за напускане на работното място и града в рамките на работното време е било потвърдено и от В. Д. – Директор на дирекция „АПФСДЧР“, която я е виждала заедно с родителите ѝ в гр. Х. След случая Й. не е уведомила прекия си началник или главния директор на дирекция „Аграрно развитие“, на чието подчинение е, в следствие съобщава това на Д.

На 19.06.2019 г. Й. се явява в ОД „Земеделие“ заедно с родителите си, без да уведоми ръководството за отсъствието си. Ответната страна е провела разговор с нея с цел преустановяване на възникнала конфликтна ситуация, като присъстваща е била майка ѝ, която е използвала обидни квалификации по отношение на служителите. Последвали са въпроси относно образованието на Б.Т. Ответната страна счита, че изказванията на Й. и майка ѝ са били дискриминиращи по образователна степен и възраст. Допълва, че жалбоподателката и майка ѝ са си позволили неприличен висок тон и крясъци, а непосредствено след срещата Й. е подала първата жалба до ОД „Земеделие“. Ответната страна извършила проверка по отношение оплакванията на жалбоподателката.

Другата ответна страна Б.С.Т., главен специалист в Общинска служба по земеделие пояснява, че тъй като има дългогодишен опит в системата е била упълномощена да въведе Й. в работата на службата и да отговаря за попълването на присъствена форма. Т. посочва, че е докладвала на директора на ОД „Земеделие“ за поведението на жалбоподателката, изразяващо се в бездействие и пълен отказ да бъде въведена в работата, както и приобщаване към колектива.

Ответната страна Б. допълва, че се е опитала да разговаря с жалбоподателката и да я попита дали не я е обидила неволно, но в резултат са ѝ били нанесени куп обиди, в присъствието на служители от други администрации, както и колегата им Р., че е без образование, че не си разбира от работата. Допълва, че освен крясъците от страна на Й., агресията спрямо нея е била неоснователна, психическият тормоз не е спирал, както и от страна на родителите на жалбоподателката.

Първи специализиран постоянен заседателен състав след обстоен анализ на фактическата обстановка и за да постанови решение, е взел предвид, че преценката на работодателя за уволнение при трудов

договор със срок на изпитване по реда на чл.71, ал.1 от КТ, когато не е удовлетворен от изпълнението на трудовите задължения, не подлежи на съдебен контрол. В случая, работодателят е мотивирал и волеизявлението си. Предвид това съставът счита, че в случая Областната дирекция „Земеделие“ гр.Х., представлявана от В.А. – директор, в качеството си на работодател, е упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение на А. Й. със заповед № РД-...../25.06.2019 г. на основание чл.71, ал.1 от КТ, във връзка с чл.335, ал.1 от КТ, в рамките на изпитателния срок. Предвид това, съставът оставя оплакването в тази част на жалбата без уважение.

На следващо място, съгласно разпоредбата на чл. 17 от ЗЗДискр. работодателят, е извършил проверка по оплакванията на жалбоподателката и е изслушал служителите от Общинска служба по земеделие и е предприел съответните действия съгласно изискванията на ЗЗДискр. във връзка с оплакванията на Й. за осъществен тормоз на работното място, поради което съставът оставя без уважение това оплакване на жалбоподателката.

В хода на производството пред КЗД не са събрани доказателства за извършването на действия, бездействия или демонстриране по друг начин от страна на ответните страни на поведение, което би могло да се квалифицира като проявена дискриминация срещу жалбоподателката по някой от защитените в разпоредбата на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., при което следва жалбата да бъде оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

В заключение съставът е установил, че ответните страни не са извършили нарушение на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката А.Й. и е оставил жалбата ѝ без уважение.

В решение № 306 от 08.06.2020 г. Първи специализиран заседателен състав установява, че по отношение на жалбоподателя не е извършено по-неблагоприятно третиране осъществено чрез тормоз по смисъла на §1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“

В жалбата К.К.К. се самоопределя от ромски произход. Бил назначен в Професионална гимназия по механотехника – С. като охрана, а от 01.09.2018г. – образователен медиатор на цял щат и на половин щат като охрана. Изпълнявал тези длъжности без нарушения от негова страна. Твърди, че като охрана с колегата му –българин, стояли в барака до входа на училището, която била определена за тях.

Жалбоподателят твърди, че на 03.01.2018г. при него дошла директорката Т.П. и наредила само на него да не стои в бараката вече, а да излезе пред входа на училището, без да му обясни защо и какво налага тази промяна. Допълва, че в същия ден били минусови температури, но изпълнил нейната заповед, въпреки че бил учуден, че само той ще стои отвън. В същия разговор, проведен между него и Т. П., на 03.01.2019г., тя го предупредила, че повече няма да бъде образователен медиатор, а само на половин щат охранител. Твърди още, че на 03.01.2019г. чул думите, че той и учениците са „мръсни и миризливи цигани и че тя ще направи бяло училище“.

Жалбоподателят посочва, че на 04.01.2019г. през голямото междучасие П. го извикала в дирекцията и му наредила сам да си подаде молбата за напускане, защото иначе ще го уволни дисциплинарно и няма да може да си намери никъде работа. Обърнал се с молба да го остави поне още няколко месеца до лятото, но тя казала, че е „много нахален циганин“ и че ще извика полиция, ако не напусне кабинета ѝ, като казала, че „може училището да остане само с две паралелки, но няма да са с ученици от ромски произход“, и ако иска да остане, ще е на работа на четири часа като охрана (което жалбоподателя посочва, че не го устройва поради факта, че е глава на семейство с 5 деца).

Ответната страна оспорва изцяло оплакванията в жалбата.

Въз основа на граждански договор №..... от 19.11.2015г., сключен между жалбоподателя К. К. и ответната страна в качеството ѝ на директор на Професионална гимназия по механотехника – гр. С., страните по договора са се споразумели К. като изпълнител по договора да осъществява засилен контрол на пропускателния режим, недопускане на посетители в сградата без проверена и потвърдена ангажираност, контрол на двора на училищната сграда и да следи за поведението на учениците по време на междучасията. През 2016г. между страните са били сключени още 8 граждански договора.

Въз основа на трудов договор №.../15.09.2016г., сключен между К. К. и директорът на ПГ по механотехника гр. С. в процесния период, жалбоподателят е назначен на длъжност „охранител“ на 8-часов работен ден. По-късно е преназначен от длъжност „охранител“ на длъжност „образователен медиатор“ с 8 -часов работен ден, като със същия е сключен и втори трудов договор на основание чл.110 от КТ за изпълнение на длъжността „охранител“ на 4-часов работен ден, със срок до 14.09.2019г.

Както от представените писмени доказателства, така и от свидетелските показания на Ж. Д. и С. К., било установено от състава, че служителите, отговарящи за сигурността в училището са били на две различни длъжности – „портиер“ и „охрана“, и че двамата са имали две отделни помещения, което не кореспондира с твърдението на жалбоподателя, че той и колегата му се помещавали „в една барака до входа на училището, определена за нас“. Голословно се оказва и твърдението на К, че П. му е наредила да пътува из селата и кварталите с личен автомобил и за собствена сметка.

Съставът следва да отхвърли твърденията на К., че на 04.01.2019г. П. го извикала и му наредила да си подаде молба, в противен случай ще бъде дисциплинарно уволнен, тъй като и свидетелите по преписката категорично потвърждават, че подобни заплахи от страна на директора не е имало. Въз основа на представените писмени доказателства от ответната страна, безспорно установено от състава е, че на 03.01.2019г. жалбоподателят е подал заявление, в което е посочил основният му трудов договор като образователен медиатор и допълнителен трудов договор като охранител да бъдат прекратени по взаимно

съгласие – чл.325, ал.1, т.1 от КТ. Следва да се отбележи, че върху същото е поставена резолюция на П. „Да! Считано от 07.01.2019г.“

По преписката липсват данни за тормоз по смисъла на §1, т.1 от ЗЗДискр. Съгласно цитираната разпоредба „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахвърляване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижавща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

В заключение съставът установява, че ответната не е извършила по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез тормоз по смисъла на §1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ по отношение на жалбоподател.

Производството по преписка № 132/2018 г. е образувано по жалба на Т.К. М., в която са изложени оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност“.

Твърди, че като служител на РДГП „Аерогара – С. през 2017 г. била подложена на непрекъснат тормоз от страна на директора на РДГП „Аерогара – С“, основан на етническата ѝ принадлежност. Допълва, че баща ѝ Ш. А. П. е бил депутат от Д.П.С. във Великото народно събрание.

Тормозът бил изразен в по-неблагоприятното третиране на кандидатурата ѝ в проведения конкурс в РДГП за заемане на една щатна длъжност „старши експерт“ в сектор „Информационни технологии“ към Регионална дирекция „Гранична полиция“ - Аерогари при ГДГП - МВР. Твърди, че кандидатурата ѝ е отхвърлена без обосновка от комисията, провела заключителното интервю.

Т. М. твърди, че тормозът продължил и след приемането ѝ на лечение в МБАЛ „Света С.“ на 27.07.2017г. Изразявал се в необосновано обжалване на представените от нея болнични за временна неработоспособност пред НОИ, където след проверка болничните били приемани за основателно издадени. Посочва, че във връзка с упражнявания спрямо нея психически тормоз подала жалба до министъра на вътрешните работи. Жалбата ѝ била изпратена за проверка на директора на ГД „Гранична полиция“ и счита, че резултатът от проверката е пристрастен, незадълбочен и несъобразен с действителното фактическо положение. Същата е била приета за неоснователна. М. посочва, че органът, срещу чиито действия е жалбата ѝ до министъра на вътрешните работи, извършила проверката и приела жалбата ѝ за неоснователна, позовавайки се на писмо на ДПУБ за определяне на график за въвеждане на данни за заплатите на служителите в АИС-ТРЗ за III - то тримесечие на 2017г., а именно от 01.09 до 16.00 часа на 05.09.2017г. - корекции за аванс и заплати за месец септември; от 12.00 часа на 07.09. до 13.00 часа на 18.09.2017г. - въвеждане на данни за заплати. Отразеното в отговора на жалбата ѝ, че болничен лист № Е..... за времето от 28.08.2017г. до 20.09.2017г. е представен за въвеждане в АИС - ТРЗ на 02.10.2017г. според жалбоподателката не кореспондира с истината. Твърди, че същият болничен лист е представила на 31.08.2017г. лично в „Човешки ресурси“ на Ю.П.

Жалбоподателката обяснява, че в резултат на непрекъснатия тормоз, осъществяван спрямо нея, била принудена да се премести на друга работа - в СДВР.

Ответните страни в настоящото производство категорично отхвърлят твърденията на жалбоподателката за осъществено по отношение на нея неравно третиране и предоставят доказателства в подкрепа на твърденията си.

След обстоен анализ на фактите и обстоятелствата по преписката Първи специализиран заседателен състав установява следното:

Съгласно заключителните разпоредби на Инструкция №.... за реда за съхраняване и ползване на личните кадрови дела (ЛКД) на служителите на МВР, нито в първи раздел (материали при постъпване на работа), нито във втори раздел (материали свързани с професионалното развитие), нито в трети раздел (материали при преминаване на служба) има каквото и да е изискване за отразяване на етническата принадлежност на служителите от МВР. В тази връзка етническата принадлежност, на който и да е служител от МВР не е обект на интерес, нито при първоначалното постъпване на работа, нито при професионалното развитие и преминаването на службата му. Следва да се има предвид още, че жалбоподателката вече е била служител на структурата РДГП, като същата е преминала в гранична полиция от Главна дирекция Национална полиция (ГДНП). Съгласно разпоредбите на чл.19 от Инструкция № личните кадрови дела се дават за ползване срещу подпис на получателя, имащ право да се запознае със същите, като данните за служителите, ползвали ЛКД, се отразяват в картон-заместител. В тази връзка и във връзка с факта, че срещу служителката не са водени дисциплинарни проверки и не са ѝ налагани административни наказания в РДГП, то ответните страни на практика не е имало как да знаят каква е етническата принадлежност на Т.М.

По отношение оплакването на жалбоподателката за извършена дискриминация по признак „етническа принадлежност“, тъй като 2 броя представени болнични листи № Е..... и № Е....., докато е била служител в РДГП-Аерогари, са обжалвани от страна на директора на РДГП, настоящият състав приема следното: действително посочените болнични листи са обжалвани и това се потвърждава от директора на РДГП-Аерогари, но същото по никакъв начин не може да се определи като дискриминация, включително тормоз по смисъла на ЗЗДискр. Видно от представените по преписката доказателства, за календарната година, в която са обжалвани болничните листове на жалбоподателката, са обжалвани още 12 броя болнични листи на други служители- общо 14 броя за годината. За да се констатира наличието на дискриминация е необходимо коректно да бъде посочено лице за сравнение, поставено в по-благоприятни условия от жалбоподателката на базата на признаците по ал.1 на чл.4 от Закона или „чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика“. Това налага извода, че нито другите служители са поставени в по-благоприятни условия от М., нито същата е третирана по-неблагоприятно от тях.

Реализирането от директора на РДГП-Аерогари на предоставената му от закона възможност да обжалва представени му от служителката на структурата болнични листове, не може да доведе до извод за осъществена дискриминация спрямо нея. Съгласно чл. 17, ал. 1 от Правилника за устройството и дейността на МВР, директорът на РДГП-Аерогари осъществява общото и непосредствено ръководство като ръководи, планира, организира и отговаря за дейността на подчиненото му звено, поради което възможността за проверка на предоставени от служители болнични листи на голям брой служители, без това да има отношение, към който и да било от признаците по чл.4 от ЗЗДискр.

Не представлява по-неблагоприятно третиране по признак „етническа принадлежност“ или поставяне въз основа на посочения признак в по-неблагоприятно положение и въвеждането с по-късна дата в АИС-ТРЗ на болничните листи. Същото е във връзка със спазване на разпоредбата на чл. 40, ал. 4, т. 4 от КСО, съгласно която се спира производството по отпускането или изплащането на обезщетенията за временна неспособност, когато са обжалвани актове на органите на медицинската експертиза. В случая информация за изхода от производството по обжалване на болнични листове, ведно с оригиналите на същите, е получена в РДГП - Аерогари на 06. 11. 2017 г. за болничен лист № Е..... и на 04. 12. 2017 г. за болничен лист № Е.....

По отношение оплакването за по-неблагоприятно третиране на жалбоподателката във връзка с кандидатурата ѝ и участие в конкурс по ЗДСл за заемане на длъжност „старши експерт“ в сектор „Информационни технологии“ в РДГП- Аерогари, настоящият състав приема следното: наличието или липсата на определена етническа принадлежност не е било критерий при провеждането на конкурса за заемането на свободната щатна бройка, а етническата принадлежност на жалбоподателката не е била известна на комисията по провеждането на конкурса, действаща от името на работодателя (министъра на вътрешните работи). Обстоятелството, че М. не е класирана на вакантната длъжност, не обосновава дискриминация по признак „етническа принадлежност“. Видно от доказателствата, членовете на комисията са извършили надлежна преценка по критериите „аналитична компетентност“, „ориентация към резултати“, „работа в екип“, „комуникативна компетентност“ и „професионална компетентност“ кандидатката, като в тази връзка са поставили оценки. Видно от приложените доказателства във връзка с конкурсната процедура, тези действия на членовете на комисията не са повлияни от етническата ѝ принадлежност, а са обективно отражение на показаните от нея знания и компетентности по време на интервюто. Конкурсът е проведен изцяло при спазване на изискванията на българското законодателство, а коефициентите съгласно чл.25, ал.3 от Наредбата за провеждане на конкурсите за държавни служители са били предварително обявени и всеки един от тях е можел подробно да се запознае с тях. Разпитаният свидетел също потвърждава в открито заседание, че М. не е отговорила на нито един от въпросите, отнасящи се до професионалната ѝ компетентност. Следва да се отбележи още, че жалбоподателката не е обжалвала проведения конкурс за заемане на длъжността, така както и не е посочила лице в сравнимо сходно положение, с което да бъде сравнена, още повече, че тя е била единственият кандидат, съответно не е назначено друго лице. Предвид гореизложеното се налага изводът, че назначената от министъра на вътрешните работи конкурсна комисия не е извършила действия, представляващи неравно третиране и нарушение по смисъла на чл. 12 от ЗЗДискр. Като дискриминационна проява на работодателя по смисъла на чл. 12, ал. 4 от ЗЗДискр. 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 е имала за цел поставянето на кандидат в по-неблагоприятно положение спрямо други лица при еднакви или сходни фактически обстоятелства. В случая не е налице различно третиране на жалбоподателката, още по-малко такова да е извършено по някой от признаците, посочени в чл.4 от ЗЗДискр. или да е налице пряка връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, която при всички случаи следва да се основава на признак по цитирания чл.4 от закона. Установява се, че конкурсът е проведен по обективни критерии, въз основа на които е установено, че лицето не притежава знанията и компетентностите, необходими за заемане на длъжността.

Съставът е посочил, че 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 някаква дейност или при неизвършването на определена дейност, и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., а в настоящия случай такова установяване липсва.

Не са подкрепени с никакви доказателства твърденията за по-неблагоприятно третиране на жалбоподателката по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на §1, т.7 във връзка с чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. Настоящият състав приема за безспорно, че различното третиране на жалбоподателката чрез неназначаването ѝ на длъжност „старши експерт“ в сектор „Информационни технологии“ в РДГП-Аерогари не е обусловено от защитените признаци, а от други причини, подробно описани по-горе.

В допълнение съставът счита, че е обосновано да отбележи и друго – антидискриминационното законодателство има за цел да защити носителите на защитените по закон признаци от неравно третиране. Същевременно то няма за задача да създава непреодолими пречки и да създава препятствия пред нормалното функциониране на страните по преписките. Доказано е от събраните материали, че конкурсът е проведен при точно разписани правила и касаят дейността на РДГП - Аерогари, съответно пряко засягат нейния интерес, който в същото време засяга и сигурността на държавата. Субективното усещане на жалбоподателката за създадени предпоставки за неравно третиране и нейното недоволство от факта, че не е назначена на длъжност „старши експерт“ в сектор „Информационни технологии“, не могат да са достатъчно средство, което да докаже наличие на неравно третиране. Дискриминацията е ясно дефиниран правен термин, който

служи да обозначи конкретно поведение. Тя не е тъждествена нито с понятието „неудовлетвореност“, нито с понятието „недоволство“. Следователно това, че страна в производство пред КЗД е недоволна от дадено поведение на ответната страна, не води автоматично до правния извод, че съществува неравно третиране. Същото следва да бъде доказано в спазване на изискванията на закона.

Настоящият състав е счел, че от гореизложеното може да се направи извод, че М. Е. П., в качеството на директор на РДГП - Аерогари до 15.06.2018г., Регионална дирекция „Гранична полиция“ - Аерогари, представлявана от директора и Л. П. - н-к на сектор „Човешки ресурси и гранично сътрудничество“ към РДГП, не са осъществили нарушение на 33Дискр. спрямо жалбоподателката Т. К. М. от гр. С.

Така в **решение № 320/ 10.06.2020 г.** Първи специализиран заседателен състав установява, че М. Е. П., Регионална дирекция „Гранична полиция“ - Аерогари, представлявана от директора в качеството на директор на РДГП – Аерогари към процесния период до 15.06.2018г. и Ю. Л. П. - н-к на сектор „Човешки ресурси и гранично сътрудничество“ към РДГП, не са осъществили дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от 33Дискр. във вр. с чл.4, ал.1 от 33Дискр., във вр. с §1, т.7 от ДР на 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“, по отношение на Т. К. М. и оставя жалбата без уважение.

РЕШЕНИЯ НА ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

През отчетната година Втори специализиран постоянен заседателен състав, отчита, че голяма част от образуваните през годината преписки са за дискриминация във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от КТ.

Пример в тази посока е **решение № 331/ 12. 06. 2020 г.**, в което съставът е разгледал множеството оплаквания за дискриминация във връзка с членството в синдикална организация. Производството по преписката № 531/ 2018 г. е образувано въз основа на жалба, подадена от В. Н. В. от гр. К., с изложени оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от КТ. С оглед направените оплаквания, преписката е разпределена за разглеждане на Втори специализиран постоянен заседателен състав. Жалбоподателят твърди, че ответната страна, възползвайки се от служебното си положение, е проявявала отрицателно поведение и грубо отношение към него, изразяващо се в заплахи за уволнение, както и искане на обяснения по чл.193, ал.1 от КТ, чрез които действия бил подложен на унижение и системен стрес. Според жалбоподателя обстоятелството, че е член на КНСБ, е причината за неравното му третиране. Отбелязва, че подобно отношение било проявено и спрямо членовете на КНСБ К. Б. и Е. Д., докато към останалата част от колектива е имало прояви на изключително меко и ласкаво отношение. Дава за пример случай през месец април (05.04.2018 г.), при който били привикани с К. Б. от в.и.д. директор В. Г., на която среща той им заявил, че са му делегирани от кмета на Общ. К. правомощия „да рестартира галерията и действа както намери за добре“ (цитат) като изразил уверение, че няма да търпи политически организации като КНСБ да се бъркат политиката на галерията. Счита, че правото му на равно третиране е нарушено, поради обстоятелството, че към него се отнасят като към член на КНСБ, а не като служител на ХГ „В. Д. – М.“ гр. К. В жалбата се твърди, че В. Г. злословил сред служителите на галерията по негов адрес, с които действия уронвал авторитета пред колегите му. Допълва, че е било прекратено трудовото му правоотношение, поради съкращаване на щата.

Ответната страна В.Д. Г. - в. и. д. директор на Х.Г. „В. Д. – М.“ гр. К., в подробно писмено становище оспорва фактическите твърдения на жалбоподателя за осъществена спрямо него дискриминация, като обръща внимание, че работи в ХА „Н. П.“ – С. от 1994 г. с едно прекъсване от около пет години от 2001 г. Отбелязва, че изложените в жалбата твърдения за наличие на дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл.8, ал.3 от КТ са неверни. Твърди, че не е възлагал на жалбоподателя извършване на работа извън свързаната с институцията (нейният културен живот и опазване на материалната база). С оглед специфичния на културната институция уточнява, че в случаите на организиране на изложби или концерти целия наличен състав участва в подготовката и провеждането на посочените мероприятия. Прави уточнение, че е подходил изключително колегиално към жалбоподателя, в подкрепа на което сочи обстоятелството, че месец юни 2014 година е изискал прекратяване на наказателно производство срещу В. Уточнява, че за период от четири години заплатата на жалбоподателя е била повишавана в размер на 72%, за което обстоятелство представя щатни разписания за длъжностите и заплатите на служителите за периода от 2013 – 2018 г., като прави уточнение, че средното увеличение на заплатите на служителите е между 50 - 54 %.

Въз основа на събраните по преписката доказателства Втори специализиран постоянен заседателен състав е приел за установено от фактическа и правна страна следното:

Съставът е приел, че между страните няма спор, че жалбоподателят е секретар на КНСБ от самото учредяване на 15.02.2018 г. на организацията в Х.Г. „В. Д. – М.“ гр. К.. По преписката е прието, че претенциите на жалбоподателя са за осъществено спрямо него неравно третиране - тормоз по признак „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от КТ от страна на В. Д. Г. - в. и. д. директор на Х.Г. „В. Д. – М.“ гр. К., изразяващ се във възлагане за изпълнение на строително-ремонтни дейности и интелектуални дейности (изработка на плакати за концерти и изложби, компютърна обработка на снимки), които дейности не фигурирали в длъжностната характеристика на жалбоподателя, липсата на условия за работа и обедна почивка, заплахи за уволнение и искане на обяснения по чл.193, ал.1 от КТ, чрез които действия жалбоподателят е бил подложен на унижение и системен стрес, поставяне на възрастово ограничение спрямо детето му за участие в Годишната изложба на к. художници през 2017 г. и изключването му от списъка на авторите, участващи в годишната изложба през 2017 г.

По оплакването на жалбоподателя за възлагане за изпълнение на дейности, които не са фигурирали в длъжностната му характеристика, и след съвкупен анализ на събраните доказателства съставът е установил, че посочените от жалбоподателя дейности се отнасят за период през 2014 г. и в които дейности еднакво участие взели всички служители на галерията, включително и ответната страна - директор на Х.Г., В. Д. – М.“ гр. К. Тези констатации на състава се установяват и от свидетелските показания на св. П. М. – главен счетоводител в Х.Г., В. Д. – М.“ гр. К и св. К.Б. - бивш служител и секретар на КНСБ.

В мотивите на постановеното решение Втори специализиран постоянен заседателен състав е подчертал, че визираните оплаквания са неотносими към периода, за който Комисията има правомощия да се произнася, съгласно чл.52, ал.1 от ЗЗДискр., т.е в случая е изтекъл предвиденият в Закона 3-годишен срок. Поради наличието на това основание Втори специализиран постоянен заседателен състав е счел, че тази част от жалбата на В. В. следва да се остави без разглеждане .

По оплакванията за липса на условия за работа в художествената галерия, свързани с материално техническата база и ползването на обедната почивка, Втори специализиран постоянен заседателен състав е сформирал своето решение, изхождайки и от свидетелските показания на разпитаните свидетели. Съставът е приел за установено, че служителите са били компенсирани за извънредна работа, което обстоятелство не е оспорено от жалбоподателя по време на откритите заседания. При анализа на събраните по преписката доказателства е установено, че посочените обстоятелства са се отнасяли за всички служители и не касаят лично отношение към жалбоподателя, т. е. евентуалната липса на условия за работа е засегнала и други служители, което от своя страна обосновава извод за еднакво третиране на всички служители в галерията.

По отношение оплакването за създаване от директора на Х.Г., В. Д. – М.“ гр. К. на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна и застрашителна среда спрямо жалбоподателя, който, възползвайки се от служебното положение, проявявал отрицателно поведение и грубо отношение към него, изразяващо се в заплахи за уволнение и искане на обяснения по чл.193, ал.1 от КТ, чрез които действия бил подложен на системен стрес, видно от представените по преписката доказателства на 07.06.2018 г. и 24.07.2018 г. в деловодството на Х. Г са били входираны искания от директора В.Г. за даване на писмени обяснения по чл.193, ал.1 от КТ (вът. №153172/24.07.2018 г. и вът.№125/07.06.2018 г.) за нарушение на трудовата дисциплина в работата на В.В. В рамките на производството е установено, че на жалбоподателя не са били наложени дисциплинарни наказания.

Втори специализиран постоянен заседателен състав е приел, че действията на директора на Х.Г., В. Д. – М.“ гр. К., в качеството му на ръководител, който отговаря за организацията, контрола и координацията на работата в галерията и който сключва, изменя и прекратява трудовите правоотношения със служителите съгласно приложения по преписката Правилник за устройство и дейността на художествената галерия, се основават на конкретни правни основания в рамките на нормативно установените му правомощия и функции, поради което предприетото от ответната страна поведение спрямо В.В., имащо за цел осъществяване на проверка върху дейността му в качеството на служител на галерията, не може да се приеме за накърняване на достойнството му и създаване на враждебна, обидна и застрашителна среда. Проявата на критично отношение от страна на директора по отношение на работата на жалбоподателя и искането на писмени обяснения, не следва да се приема като проява на дискриминация, като безспорно се доказва, че посочените искания за писмени обяснения са единствено за нарушение на трудовата дисциплина, а не самоцелни и с цел тормоз на жалбоподателя. В рамките на производството не са събрани доказателства за предприети индивидуални мерки от страна на В.Г. спрямо В. В. във връзка със синдикалната му принадлежност, които да са му създали враждебна, обидна и застрашителна среда, поради което настоящият състав счита твърденията за тормоз във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от КТ за недоказани.

В разглеждания случай съставът не е установил данни за разменени обидни думи и заплахи между страните, от които може да се направи извод, че ответната страна е поставила в унизителна среда жалбоподателя. В тази насока са и показания на св. Я. Г. - областен координатор на КНСБ за К. обл. и показанията на св. К. Б., По отношение на оплакването за дискриминация, изразяваща се в субективно отношение чрез ограничаване участието на детето на жалбоподателя в Годишната изложба на к. художници през 2017 г. и изключването му от списъка на авторите, участващи в годишната изложба, не е спорно между страните, че синът на жалбоподателя е участвал преди 2017 г. в три поредни изложби, организирани в художествената галерия. Видно от приложения по преписката списък № 2 на творби след селекция за Годишната изложба през 2017 г. на кюстендилските художници детето на жалбоподателя (шест-годишен) фигурира под номер 51 в списъка. Съгласно представен протокол №496/ 14.12. 2017 г. от проведено журиране на творби за участие в Годишната изложба на местните художници през 2017 г. комисия в тричленен състав е разгледала 101 творби, от които е избрала 80 произведения, описани в приложен списък, в който срещу името на Д. В. (детето на жалбоподателя) е отбелязано „творбата да не участва в изложбата“.

В рамките на производството съставът е отчел хронологията на фактите, като е посочил, че отказът на директора относно участието на детето е направен през декември 2017 г., а синдикалната организация КНСБ е била създадена през февруари 2018 г. ,поради което твърденията на жалбоподателя за неравно третиране поради „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл.8, ал.3 от КТ не могат да бъдат споделени от решаващият състав, тъй като същите не се основават на конкретни доказателства, а на предположения и хипотетични разсъждения, които не кореспондират с доказателствата по преписката.

На основание чл.65, т.5 от Закона за защита от дискриминация Втори специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че В. Д. Г. - в. и. д. директор на Х.Г., В. Д. – М.“

гр. К., не е извършил спрямо В. Н. В. тормоз на работното място по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. и дискриминация по смисъл на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от КТ. Съставът е оставил без уважение жалбата.

В **решение № 705/18.11.2020** г. Втори специализиран постоянен заседателен състав отново е разгледал оплакване във връзка с „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/. Казусът касае множество оплаквания за дискриминация, включително за отказ от водене на преговори за сключване на КТД, както и оплаквания за по-неблагоприятно отношение към синдикалната организация.

Производството по преписката е възобновено с разпореждане № 534/31.05.2019г. на председателя на КЗД, въз основа на влязло в сила решение № 6814/08.05.2019г. на ВАС, постановено по адм. дело № 1095482017 г. по описа на съда. Първоначално производството по преписка № 89/2016г. е било образувано въз основа на жалба, подадена от И. В. И., председател и представляващ СНЦ М.П.С, град В. срещу изпълнителния директор на „П.В.“ ЕАД, П. С.

В подадената до Комисията жалба И. В. И. претендира неравно третиране на СО СНЦ М.П.С. в сравнение с другите синдикални организации, които са на територията на дружеството, извършено от изпълнителния директор на „П.В.“ ЕАД, представлявано от П. С, допуснато при воденето на преговорите и подписването на Колективния трудов договор /КТД/ между синдикалните организации и „П.В.“ ЕАД. Според жалбата членовете на СНЦ „М.П.С. са работници от „П.В.“ ЕАД П. С. Д. Със свое решение № 105/21.03.2017г. Втори специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е установил, че изпълнителният директор на „П.В.“ ЕАД е П. С в качеството на работодател не е извършил дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, по смисъла на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда и е оставил жалба с вх.№16-17-3/22.02.2016г. по описа на Комисията, подадена от И. В.И., председател и представляващ СНЦ М.П.С. град В. срещу изпълнителния директор на „П.В.“ ЕАД, П. С без уважение. След възобновяването на преписката от и при спазване на задължителните указания на съда, на страните им е дадена възможност да представят доказателства, като на същите им е указано и задължението произтичащо от разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. Жалбоподателят не представя становище.

В становището на ответната страна се застъпва мнението, че твърденията на жалбоподателя за наличие на правен интерес не кореспондират с действителното правно и фактическо положение, тъй като „АПРС“ не съществувала като организация. Според ответната страна синдикалната организация не притежавала правосубектност, поради липсата на членска маса и синдикален ръководен орган. Твърди се, че няма ръководство и членове, които да са в трудовоправни отношения с „П.В.“ ЕАД, П. С. Председателят на Асоциацията Л. К. не е работник на „П.В.“ ЕАД от 28.03.2019г., когато със заповед № 13 е било прекратено трудовото му правоотношение, като няма данни той да е пребивавал на територията на пристанището в качеството си на председател на АПРС, която е изключена като колективен член на М.П.С. Моли Комисията да задължи И. В. да представи актуален списък на членовете на АПРС, които са в трудови правоотношения с „П.В.“ ЕАД.

При постановяване на решението Втори специализиран постоянен заседателен състав е съобразил всички събрани писмени доказателства в хода на производството и след направен анализ, е приел за установено от фактическа и правна страна, че не се установява извършено нарушение на посочените разпоредби на КТ от ответната страна-изпълнителния директор на „П.В.“ ЕАД, П. С. При повторното разглеждане на преписката съставът е отчел, че в хода на производството липсват доказателства, в подкрепа на твърденията в жалбата, че изпълнителният директор е създавал пречки на жалбоподателя, в качеството му на представител на синдикалната организация да вземе участие в преговорите за изготвянето и в подписването на нов КТД, което да бъде счетено за нарушение на чл. 42 и чл. 46, ал.2 от КТ. По твърдението, че изпълнителният директор на дружеството е разпоредил жалбоподателят и придружаващото го лице да не бъдат допускани на територията на пристанището, съставът е установил, че тези твърдения не са подкрепени с надлежни доказателства. В постановеното решение съставът е отчел, че жалбоподателят не е оспорил по никакъв начин обстоятелството, че в деня на провеждането на събранието той не е имал покана за участие в събранието във връзка с воденото на преговори и приемането на нов КТД, както и че към онзи момент вече не е бил работник в дружеството. Относно другото недопуснато лице Л. К., което е придружавало жалбоподателя същия ден, съставът е приел, че недопускането е обосновано от нарушение на пропускателния режим на територията на пристанището, извършено от К. по-рано, защото това обстоятелство не е било оспорено, нито опровергано от жалбоподателя като невярно обстоятелство. За да се установи, че недопускането на двамата на територията на ответното дружество е извършено въз основа на посочения признак „синдикална принадлежност“ и е дискриминационно, е необходимо да се установи по безспорен начин, с надлежни доказателства, че то е извършено на първо място от посочения ответник или по негово нареждане и на второ място, че се основава единствено и само въз основа на признака „синдикална принадлежност“, като мотив за дискриминирането им. Съставът е приел, че няма доказателства за това, че изпълнителният директор е разпоредил двете лица да не бъдат допускани на територията на пристанището, като доводите на ответната страна не са оспорени и опровергани от жалбоподателя в производството по никакъв начин. Съставът е сформирал мнение, че в случая не може да се приеме за установено, че към жалбоподателя и придружителя му е била извършена дискриминация, въз основа на посочения в жалбата признак и че е извършена от изпълнителния директор на дружеството. По отношение на посочената разпоредба на чл.52 от КТ, касаещ задълженията на работодателите за преговаряне и за предоставяне на информация, съставът не установява нарушение на ЗЗДискр., извършено от изпълнителния директор. Съставът е счел, че не са на-

лице доказателства, че изпълнителният директор е отказал да преговаря с представляващия синдикалната организация или че не е предоставил информация, която е длъжен да ѝ предостави. В мотивите на постановеното решение съставът е обсъдил, че не следва да се приеме като дискриминационно обстоятелството, че работодателят е поискал информация за действителния брой на синдикалните членове, тъй като това е негово право, регламентирано в чл.51, ал.4 от КТ, в който е записано, че по искане на работодателя при започване на преговорите за сключване на колективен трудов договор синдикалните организации в предприятието предоставят информация за действителния брой на членовете си. Относно обстоятелството, че е била определена норма на представителност 50 работници за воденото на преговорите, което е посочено като причина за липсата на представители на синдикалната организация-жалбоподател, тъй като според жалбоподателя целта е била игнорирането на организацията от участие в преговорите и съответно подписването на нов КТД, съставът счита, че решението за определяне на представители е било взето от Общото събрание на работниците и служителите, което е организирано от синдикалните организации, които са страни по действащия КТД, а не по волята на изпълнителния директор на дружеството. Настоящият състав е сформирал мнение, че синдикалните организации на територията на едно предприятие по собствена воля определят реда на воденото на преговорите със работодателя за сключването на нов КТД и в тази връзка, как да протича процесът на подготовка. В случая работодателят е страна по колективния трудов договор, предложен от синдикалните организации, и като такъв, той не участва в подготовката, преговорите и изготвянето на проекта на нов КТД от синдикалните организации, поради което няма как да бъде отговорен за въведената представителна квота за участие. По отношение на твърдението за липсата на правен интерес за жалбоподателя, настоящият състав на Комисията е на мнението, че за жалбоподателя е наличен правен интерес към момента на възобновяването на производството по преписката пред Комисията за защита от дискриминация. Ирелевантно е обстоятелството, че председателят на Асоциация на пристанищните работници и служители Л. К. не е работник в ответното дружество от 28.03.2019г., откогато по твърдения на ответната страна със заповед № 13 е прекратено трудовото му правоотношение с дружеството. Понастоящем производството по първоначалната жалба не е приключило с влязло в сила решение, а е възобновено с решение на Върховния административен съд за ново произнасяне от Комисията и производството продължава между същите страни. Съгласно представено Удостоверение към 07.01.2020г., издадено от Агенцията по вписванията, регистър Булстат, АПРС принадлежи към Сдружение „МПС“, с основен предмет на синдикална дейност на синдикална организация – колективен член на СНЦ „МПС“. Към датата на издаване на удостоверение е посочено, че тя е субект, който развива дейност. Не съществува законово изискване, според което председател на синдикална организация трябва да е работник или служител в дружеството, както и дали той принципно пребивава на територията му или – не. Съставът е счел също така, че оспорването на наличието на правен интерес от СНЦ „М.П.С.“ поради това, че „АПРС“ вече не съществувала като организация и не е колективен член и част от СНЦ „М.П.С.“, е неоснователно и се оборва изцяло от Удостоверение с изх. № 20200108140020, издадено от АВ, което е надлежно представено като доказателство. На следващо място жалбата е подадена на основание чл. 3, ал.2 от ЗЗДискр. с претенция за извършена дискриминация по отношение на членовете на асоциацията. Съставът е счел, че преписката не следва да бъде прекратена на осн. чл. 27, ал.2, т.5 от АПК. По отношение на заявената претенция за извършена дискриминация поради игнорирането на членовете на „АПРС“ като колективен член на СНЦ М.П.С. при обсъждането и подписването на КТД към онзи момент, която според подателя на жалбата е допусната от изпълнителния директор на ответното дружество, настоящият състав на Комисията за защита от дискриминация е на мнението, че в хода на производството пред КЗД дискриминация не се доказва допусната дискриминация и в тази връзка, счита, че претенцията се явява неоснователна.

Мотивите на състава се основават на доказателствата по преписката, за това че членовете на АПРС, като част от Общото събрание на работниците и служителите в дружеството, са били поканени и са присъствали при избора на пълномощници за приемането на проекта на новия КТД, който е бил подписан от упълномощените представители съгласно Протокол от 27.11.2015г. Решаващият състав е посочил, че заявената претенция за допуснати дискриминационни действия във връзка възпрепятстването от страна на изпълнителния директор на ответното дружество на членовете на М.П.С., чийто колективен член е синдикалната организация АПРС да бъдат включени в преговорите и в подписването на КТД се явява несъстоятелна и остава недоказана. Относно твърдението в жалбата за допусната дискриминация във връзка с чл.8, ал.3 от КТ в хода на производството не се установи ответната страна - изпълнителният директор на П.В. ЕАД да е извършил пряка или непряка дискриминация при осъществяването на трудовите права на работниците и служителите, членове на „АПРС колективен член на М.П.С. на територията на П.В. ЕАД или при воденето на преговорите за изготвяне на проект на КТД в предприятието. Съгласно писмо с изх.№ 9825/23.10.2015г. по описа на „П. В.“ ЕАД, подписано от изпълнителния директор П.С., е изискана информация от председателя на Асоциацията по повод започването на преговорите за подписването на КТД за 2016г. за действителния брой членове на синдикалната организация към 30.09.2015г. В отговор на това писмо „АПРС“, която е „поделение“ на „М.П.С.“ е представила списък с членовете на синдикалната организация. Съгласно информацията в писмо вх.№ 9914/27.10.2015г. по описа на „П. В.“ ЕАД, членовете са общо 14 на брой, като редовни членове са 7 души и в управителния съвет са 7 души. От приложеното по преписката писмо на Асоциацията с вх. № 10856/30.11.2015г., подписано от нейния председател Л. К., е установено, че Управителният съвет е приел предложения на събранието на пълномощниците проект за КТД за следващия договорен период, като е изразил готовност за участие в преговорите с работодателя и в подписването на новия КТД. По преписката

е приложена „Покана“ от председателите на синдикалните организации, които са страна по действащия КТД, която е отправена до работниците и служителите на „П.В.“ ЕАД. В поканата е посочена датата 27.11.2015г. за провеждането на събрание на пълномощниците на работниците и служителите във връзка с приемането на проекта на КТД, за да се водят преговорите с работодателя за неговото окончателно сключване. По преписката са представени протоколи от проведени общи събрания на работниците и служителите по отдели и сектори във връзка с избирането на пълномощници-представители, които да вземат участие в събранията на пълномощниците. Видно от така представените писмени доказателства Общото събрание за избор на пълномощници е определило на всеки 50 работници или служители да присъства в събранията на пълномощниците по един представител. Организацията на общото събрание е била осъществена от синдикатите, страни по действащия КТД, а не от посочена ответна страна – изпълнителния директор. Претенцията на жалбоподателя за дискриминационни действия, извършени от изпълнителния директор на ответното дружество, изразяващи се във възпрепятстването на членовете на синдикалната организация „Асоциация на пристанищните работници и служители“ като колективен член на М.П.С., да бъдат включени в преговорите и в подписването на нов КТД, са несъстоятелни, защото работодателят в лицето на изпълнителния директор не участва в организацията и провеждането на ОС на работниците и служителите за избор на пълномощници, както и на събранията на пълномощниците. В хода на производството не се представиха доказателства, че изпълнителният директор е създавал пречки при допускането на представители на М.П.С. да участват във воденото на преговорите за изготвяне на нов проект на КТД. В мотивите на решението е посочено, че няма доказателства, въз основа на които да се установи нарушение на чл.51а, ал.3 от КТ, според който, когато не бъде представен общ проект, работодателят подписва КТД с организацията, чийто проект е бил приет от Общото събрание на работниците. В случая приетият проект за КТД е бил одобрен със споразумителен протокол от 23.09.2015г. от тези синдикални организации, чийто общ проект е бил одобрен от „Общото събрание“ на работниците и служителите и които съответно са го подписали. Относно оплакването, че на 27.11.2015г., деня, в който е трябвало да се проведе Събранията на пълномощниците, жалбоподателят и председателят на АПРС Л. К. не са били допуснати на територията на „П.В.“ ЕАД, съставът е формирал мнение, че остава непотвърдена с надлежни доказателства заявената претенция за дискриминация, извършена от изпълнителния директор на дружеството, поради това че е разпоредил председателят на АПРС Л.К. и подателят на жалбата да не бъдат допуснати на територията на пристанището. Жалбоподателят не ангажира доказателства в тази посока, подкрепящи заявеното от него. Поради това, че липсват доказателства, подкрепящи твърдението, че изпълнителният директор е разпоредил двамата да не бъдат допуснати на територията на предприятието, съставът приема това оплакване като непотвърдено с надлежни доказателства с оглед изискванията на чл.9 от ЗЗДискр. За да се установи проява на дискриминация към едно лице, трябва да се установи наличие на по-неблагоприятно третиране на това лице на основата на признаците, посочени в ал.1 на чл.4 от ЗЗДискр., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че в производството пред Комисията липсват доказателства, въз основа на които да може да се установи, че именно заради посочения признак „синдикална принадлежност“ жалбоподателят не е бил допуснат на територията на предприятието. Поради това, че жалбоподателят не е представил факти или обстоятелства, които да са подкрепени с надлежни доказателства, въз основа на които съставът да може да направи предположение, че е проявена дискриминация спрямо него от изпълнителния директор, изразяваща се в „недопускането му на 27.11.2015г., когато е трябвало да се проведе „Събранията на пълномощниците“ на територията на П.В. ЕАД“, заради „синдикалната му дейност“, съставът е на мнението, че не се установява дискриминация. Единствено твърдението на жалбоподателя, че той е искал посещение във връзка с провеждането на събранията на пълномощниците на предприятието, но не е бил допуснат заради „дискриминационно отношение“ към него от ответника по признак „синдикална принадлежност“, не може да се приеме за такова обстоятелство. Безспорно установено е, че жалбоподателят не е бил избран за пълномощник на това събрание и поради това синдикалната му принадлежност не може да се приеме за основание в случая за недопускането му на територията на предприятието. Освен това липсват каквито и да е доказателства, че изпълнителният директор е „разпоредил“ недопускането му на територията на предприятието, липсва причинно-следствена връзка между деянието и посочения от жалбоподателя признак, което е задължително условие при установяването на дискриминация. Посочената за сравнение П. И. – председател на СПР КНСБ В. – 3., която е била допусната в сградата на предприятието същия ден, съставът счита, че не може да се приеме за лице в сравнимо сходно положение, защото синдикалната организация, която тя представлява е участвала в изготвянето на проекта на КТД и е била страна по КТД за разлика от М.П.С., чийто представител е жалбоподателят. В хода на производството не се представиха никакви доказателства от жалбоподателя в подкрепа на заявеното от него, че основната цел на събранията на пълномощниците е била „да се елиминира АПРС от колективното договаряне“. Според състава това оплакване се явява голословно твърдение, което не е подкрепено с надлежни доказателства. Втори специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, на основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр., че изпълнителният директор на П.В.“ ЕАД, П. С, в качеството на работодател не е извършил дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, по смисъла на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/ срещу И. В. И., председател и представляващ СНЦ М.П.С. Съставът е оставил без уважение жалбата, подадена от И.В.И.- председател и представляващ СНЦ М.П.С., срещу изпълнителния директор на П.В.“ ЕАД, П. С, като неоснователна.

В решение № 485/ 16.09.2020г. Втори специализиран постоянен заседателен състав разглежда друго оплакване във връзка с членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, с което съставът е установил каузална връзка с предходни оплакванията на жалбоподателите, въз основа на които е установил безспорно нарушение на антидискриминационния закон и е наложил и съответните административни наказания, предвидени в закона.

Производството по преписка №82/2019г. е образувано производство по жалба, подадена от Н.С. „М.А.“ гр. В. срещу В. Е. – директор на Дирекция „М.А.“ гр. В. В инициативният документ Н. Д., в качеството си на председател на Национален синдикат „М.А.“ гр. В., сочи, че в Решение № 408/03.10.2018 г. на КЗД по преписка 88/2017, образувана по тяхна жалба, на директора на Д.М.А.-В. В. Е. било предписано да преустанови установеното нарушение „преследване“ и бил задължен „да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка“ в дирекцията, както и му бил определен срок, в който „писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите от него мерки във връзка с изпълнение на задължителните предписания“. Заявено е, че вместо промяна констатира рецидив в поведението на В. Е. Прилага три сигнала от служители на Д.М.А.-В. до синдиката като жалбоподатели по въпросната преписка, потърпевши от поведението на Е., за което Комисията вече се произнесла с цитираното решение, които *„отново са жертва на подобно и може би още по-демонстративно преследване от страна на г-н Е.“* /цитат/. Счита, че изложеното дори дава основание действията му да бъдат определени като тормоз, който дори вече застрашава здравето на пострадалите.

Заявява, че като председател на организацията жалбоподател също е потърпевш от отношението на Е. *„Ще пропусна отделни подмятания по мой адрес и по адрес на синдикалната организация. Достатъчно е само да посоча последния показателен факт – на 04.02.2019 г. по нареждане на г-н Е. са извикани за среща с директора всички колеги от отдела, в който работя с изричната инструкция „без Д.“, без обясними причини“* /цитат/. Отправя искане към Комисията да бъде санкциониран В. Е. за неизпълнение на решение 408/03.10.2018 г. на КЗД, да бъде установен „тормоз“ от страна на Е. спрямо служители в Д.М.А.-В. и да се наложат санкции и приложат мерки за административна принуда спрямо виновното лице. Посочва, че действията, с които В. Е. е нарушил принципа на равно третиране и които са в пряка връзка с цитираната в жалбата предходна преписка, са посочени в приложените към жалбата три жалби от членове към Синдикалната организация, а именно: психически тормоз над колегите „Г. Б. и Г. П.

По преписката е постъпила информация от Г. Д. Б., в което се посочва, че и двете работят на длъжност „главен специалист“ в Дирекция „М.А. – В.“. Сигналът, който били подали до НСМА, бил провокиран от продължаващият тормоз от страна на Директор Д.М.А. – В. спрямо тях и колеги в дирекцията, дори и след първата жалба и решение № 408/03.10.2018 г. на КЗД. Фактът, че са се подписали на първата жалба, засилило негативното отношение и тормоза. Твърдят, че нещата *„ескалираха до крайно дребнави, срамни и унижителни ситуации“* /цитат/.

Постъпила е информация от Г. Н. П., в която е посочено, че работи като главен специалист в Дирекция „М.А. – В.“, а сигналът ѝ е по повод продължаващия 5 г. тормоз от страна на Директор Д.М.А. – В. върху нея и колектива на дирекцията. Посочва, че от м. януари 2019 г. тормозът над нея и определени колеги се засилил, което станало повод за подаване на нов сигнал към КЗД от Н.С. М.А., във връзка с който моли да бъде колективно представлявана от същия. Потвърждава всичко, свързано с подадената жалба вх.№ 16-18-5/19.02.2019 г.

Сочи, че след подаването на сигнала за *„мен имаше нова силно унижителна ситуация“* /цитат/. На 26.03.2019 г. във връзка с изготвяне на писмо за дължимите плащания на ПБМФ отишла при специалист Е. Г., тъй като имало липсващи финансови справки за извършени услуги на ПБМФ. В присъствието на началник отдел Т., а след това на ст. експерт Д.Г. и гл. инспектор М. Т. открили справките. Оказало се, че в деловодната програма липсват прикачени документи към 2 записи, не са свалени за плащане 3 финансови справки, а били прибрали по папките, не били свалени за плащане 2 заверки на товарни планове. Изказала недоволството си от факта, че няма кой да я насочи къде да търси документите и че се затруднява да си свърша работата. На следващия ден - 27.03.2019 г. била извикана при директор Д.М.А. – В., който в обедната почивка бил на обяд с Е. Г.. Били извикани нач. отдел К.Т. и нач. отдел В. Д. и пред двамата ѝ било обяснено, че има оплакване от г-ца Господинова, че *„се държала отвратително с нея, което не е вярно и може да се потвърди от присъствалите и че понеже аз съм се била подписвала срещу него, за да бъде дисциплинарно наказан, сега и срещу мен щял да бъде инициран дисциплинарен съвет, че съм щяла да понеса последствия и други заплахи в същия тон“... Беше наредено на началник отделите да предупредят новопостъпилите служители да не контактуват с мен, което е крайно срамно и унижително, защото заради мен и старите служители, към които директорът има специално отношение, новопостъпилите служители били напускали“* /цитат/.

Формулирано е искане към Комисията да се вземат мерки тормозът да спре.

Постъпило е становище от ответната страна В. Е. – директор на Дирекция „М.А.“ гр. В, в което на първо място се оспорва активната процесуална легитимация на жалбоподателя, като сочи, че видно от приложено-то към настоящото становище извлечение от регистър БУЛСТАТ, председател на Сдружение „НСМА“ е П. Б., а приложената жалба била подписана от Н. Д. в качеството му на председател на цитирания синдикат. Заявява, че Д. не фигурирал в публично достъпните регистри, от които може да се направи справка за управителите на Сдружение „Национален синдикат „Морска администрация“ и липсата на активна процесуална легитимация имала за своя последица недопустимост на жалбата. В становище на И.А.М.А към МТИТС, представлявана от изпълнителния директор Ж. П., уведомяват, че Колективен трудов договор между И.А.М.А и СТСБ е

бил сключен на 23.01.2015 г., като срокът на действие на цитирания договор е бил една година от датата на подписването му. Сочи се, че от датата на изтичане срока на действие на цитирания договор до момента на подаване на становището И.А.М.А няма сключен нито Колективен трудов договор на основание чл. 51а, ал. 1 от Кодекса на труда, нито Споразумение на основание чл. 44, ал. 3 от Закона за държавния служител със СТСБ, чийто член твърди да е Н.С.М.А. Отбелязва, че Колективният трудов договор е едно от основните средства, които законодателят е предоставил на синдикалните организации за защита интересите на работниците и служителите. Като страна по колективния трудов договор, именно синдикалната организация е тази, която има право да реши да участва ли в него, или да защитава правата на членовете си по друг начин.

Посочва се, че агенцията не разполагала с официална актуална информация относно наличието на действителни членове на синдиката, тяхната численост и най-вече списък на служителите на И.А.М.А респективно на дирекция „М.А. - В“, членувачи в Н.С.М.А. Такава информация никога не била предоставяна нито от страна на СТСБ, нито Н.С.М.А. Отбелязва се, че синдикатът не се е отзовавал и на поканите от страна на работодателя за провеждане на преговори с оглед сключване на колективен трудов договор.

Предвид горното, счита за невъзможно наличието на неравно третиране на служители на дирекция „М.А. - В“, по признак „членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда, тъй като за членство в синдикална организация и за дискриминация по този признак може да се говори само по отношение на определени физически лица, които са членове на синдикалната организация. Счита, че жалбоподателят не е ангажирал доказателства в тази насока, за да се прехвърли доказателствената тежест върху ответната страна.

След приключване на проучването Комисията е провела четири открити заседания с призоваване на страните в производството. На първото открито заседание на страните е разяснена възможността за започване процедура за постигане на споразумение съгласно чл.62, ал.1 от ЗЗДискр., ответната страна е изразила желание, но жалбоподателят не е присъствал, разглеждането на преписката е продължило по общия ред. На второто открито заседание по преписката съставът е допуснал и разпитал двама свидетели на ответната страна и още един свидетел в последното заседание, в рамките на което съставът е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна и я е обявил за решаване.

След съвкупен анализ на събраните по преписката писмени доказателства безспорно е установено, че е имало напрежение между служители в дирекция „М.А. – В.“ и ответната страна - директора на дирекцията В. Е. Съставът е приел, че е налице лоша работна атмосфера в дирекцията. В настоящото производство безспорно се установи, че е подавана жалба/сигнал от група служители на дирекция „М.А В“, срещу директора Е. за извършван тормоз на работното място през 2015г. до Комисията за защита от дискриминация, както и през 2017 г. 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. В случая Комисия за защита от дискриминация е сезирана за трети път с оплаквания и искане за извършване на проверки във връзка с установяването на тормоз на работното място на служителите в дирекцията, извършен от В.Е. и предприемането на съответните мерки, съгласно правомощията ѝ.

Ответната страна В. Е. не оспорва факта, че служители от дирекцията и преди са подавали жалба до Комисията срещу него за тормоз на работното място. Подаването на нова жалба до Комисията от страна на същите служители в дирекция „М.А“ – В., срещу директора В. Е. отново свидетелства за наличието на проблеми, които от тогава до момента явно не са били разрешени.

Съставът е приел, че от страна на жалбоподателя са представени достатъчно факти, въз основа на които може да се направи предположение, че в случая е налице дискриминация под формата на тормоз по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по отношение на служителите от дирекция „М.А“ – В., извършено от техния директор к.д.п. В. Е. Въз основа на писмените доказателства, събрани в хода на производството, съставът е приел за установено, че В. П. Е., в качеството директор дирекция „М.А.“ град В. е извършил по-неблагоприятно третиране под формата на „тормоз“ по смисъла на параграф 1. т.1 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 м. април 2017 г.

Ответната страна не е оборил твърденията в инициативния документ и не е представил надлежни доказателства, че тези твърдения не отговарят на обективната действителност. Ответникът не представи надлежни доказателства, които да опровергават заявените обстоятелства в жалбата, а именно, че след подадените срещу него жалби, той не е обиждал служителите в дирекцията, че не се е държал грубо с тях, че не ги е заплашвал с уволнение, че не е накърнявал достойнството им. Съставът не приема защитната му теза и в тази връзка твърдението му, че в случая липсвала активна процесуална легитимация на жалбоподателя, защото ведно с жалбата, постъпила в Комисията, са били представени и писмените изложения и жалбите на засегнатите служители, подписани от тях към дата 23.05.2019г. Това са: жалба с вх. № 16-19-97/23.05.2019г. от К. С. К., жалба с вх. № 16-19-96/23.05.2019г. от Г.Д. Б. и жалба с вх. № 16-19-95/23.05.2019г. от Г. Н. П.- и трите работят на длъжност „главен специалист“ в Дирекция „М.А. – В.“.

Всички тези служители заявяват писмено, че тормозът към тях на работното място от страна на директора продължава след първоначалната им жалба дори се е засилил. Твърдят, че нещата „ескалираха до крайно дребнави, срамни и унизителни ситуации“ /цитат/. Съставът достигнал до заключение, че това са ясно заявени оплаквания от служителите, които са ги подписали, които напълно опровергават твърденията на ответника. Съставът е счел, че с подписите си, тези лица заявяват от първо лице всички оплаквания, изложени в жалбите.

Съставът е на мнение, че спрямо тези служители е налице „тормоз“ по смисъла на параграф 1. т.1 от ДР на ЗЗДискр., извършен от ответната страна. Комисията приема за установено, че директорът - ответник, с действията си е изпълнил състава на нарушението „тормоз“ по смисъла на Закона за защита от дискриминация. Настоящият състав следва да отбележи, че съгласно §1, т.1 от ЗЗДискр. „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците на чл. 4 ал.1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Тормозът е налице, когато поведението на едно лице чрез действие или бездействие е нежелано за лицето, към което е насочено. Нежелано поведение е това, което създава отрицателни чувства, емоции и преживявания за лицето, към което е насочено, и което поведение има за цел създаване на обидна, унизителна или застрашителна среда на работното място.

При постановяване на решението съставът е сформирал мнение, че в случая е била очевидна причинно-следствената връзка между жалбите на служителите и последвалите действия на ответника. Съставът е сформирал мнение, че самият факт, че много служители, работили в дирекцията, ръководена от ответника, са напуснали работата си след подаването на жалби срещу него, а други продължават да се оплакват от неговото поведение на работното място, е показателен за наличието на причинно-следствената връзка. Именно поради тези факти съставът е счел, че следва да уважи жалбата, постъпила в Комисията за защита от дискриминация от Н.С.М.А. гр. В. срещу директора на Дирекция „М.А.“ к.д.п. В. Е. за извършен „тормоз“ 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. При мотивиране размерът на наложената глоба съставът се е позовал на разпоредбата на чл.27. ал.2 от ЗАНН, с оглед на която следва да се вземе предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината му обстоятелства, както и имотното му състояние. За постигане 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/ЕС/.

На основание ч.т.65 и ч.т.66 от ЗЗДискр., Втори специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, че ответната страна В.Е. - директор на дирекция „М.А.“, е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. – „тормоз“ спрямо служителите от дирекция „М.А.“ гр. В., които са подавали и предходна жалба за извършен от него тормоз на работното място. За установеното с настоящото решение нарушение на ЗЗДискр. съставът е наложил на В. Е. - директор на дирекция „М.А.“ гр. В. на основание в чл.78. ал.1 от ЗЗДискр., наказание «глоба» в размер от 1000 лв. /хиляда лева/ за установеното в т.1 от настоящото решение нарушение на ЗЗДискр. Със същото решение съставът е дал предписание, на основание чл.47, ал.3 и ал.4 от ЗЗДискр. на ответната страна В. Е., директор на дирекция „М.А.“ град В., в качеството му на длъжностно лице, да преустанови установеното нарушение по параграф 1. т.1 от ДР на ЗЗДискр, като е задължил ответната страна В. Е. - директор на дирекция „М.А.“ град В., да предприеме всички необходими мерки и извърши действия за подобряване на работната обстановка в Дирекция „М.А.“ гр. В. Съставът е определил тридесетдневен срок от получаването на настоящото решение, в който ответната страна да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите от него мерки във връзка с изпълнение на задължителните предписания.

Антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд са въведени в Глава втора, раздел I ЗЗДискр, вменияващи на работодателя задължения, свързани с осигуряване на еднакви условия на труд; равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд; предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или в ранг при прилагане на критерии при оценката на дейността им и др.

Подобни оплаквания са били предмет на разглеждане от Втори специализиран постоянен заседателен състав, а като конкретен пример може да се посочи **решение № 689/06.11.2020г.**, съдържащо твърдение за нарушение на чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. Производството по преписка № 161/2019 г. е образувано по жалба с вх. № 44-00-1943/ 18.06.2019 г. по описа на КЗД, подадена от Ф. А. А. срещу ИАГИТ. В инициативния документ жалбоподателят твърди, че работи като главен инспектор към „Главна инспекция по труда“ със седалище в гр. П. В жалбата се посочва, че с Постановление № 6/ 14.01.2019 г., ДВ бр.5/ 19 на министър-председателя на Република България били увеличени заплатите на служителите в държавната администрация от 01.01.2019 г. Неговото трудово възнаграждение обаче не било увеличено под претекст, че за изминалата 2018 г. нямал действително отработени най-малко 6 месеца за периода на оценяване съгласно чл. 6, ал. 2 от „Наредба за условията за атестиране на служителите в държавната администрация“. Жалбоподателят е посочил, че за 2018 г. е бил в продължителен отпуск поради заболяване и ползвал платен годишен отпуск, но е бил изпълнил изискванията по подписания индивидуален план за работата му за периода и минал междинна атестация пред прекия му ръководител. Ф. А. твърди, че на 22.05.2019 г. бил на лична среща с изпълнителния директор на ИАГИТ относно увеличаването на трудовото му възнаграждение, от което претърпял загуби както към онзи момент, така и занаяпред. Съгласно параграф 17, ал. 1 и ал. 3 от ПЗР към постановление № 6/ 14.01.2019 г. за изменение и допълнение на „Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация“ работодателят има право да увеличи заплатата, като вземе предвид периода от 2012-2017 г. Счита, че спрямо него е извършено нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. в сравнение с колегите от неговия

ранг, считано от 01.01.2019 г. В писмо с вх. № 44-00-2299/ 15.07.2019 г. жалбоподателят предоставя информация относно лица в сравнимо сходно положение, които заемат длъжността главен инспектор с ранг като неговия или по-нисък, но получавали по-голяма заплата, както следва В. Н. Д., Г. Т. С., Г. И. Й., С. Й. А., В. Н. Д., Р. И. М. В допълнение посочва, че по-високи възнаграждения имали негови колеги – главни инспектори от други дирекции в страната, но не разполагал с нужната информация. По преписката е извършено проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр, в хода на което са изисквани становища, информация и доказателства от ответната страна. В депозираното становище на ответната страна се твърди, че основните месечни заплати (ОМЗ) на служителите в ИАГИТ са били увеличени, считано от 01.01.2019 г., на основание чл. 12 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА) въз основа на получената от служителите годишна оценка за изпълнението на длъжността за 2018 г. Обяснено е, че Ф. А. А. нямал поставена оценка за 2018 г., тъй като нямал действително отработени 6 месеца през годината, каквото било задължителното изискване на чл. 6, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА). Твърди се, че през 2018 г. А. е ползвал отпуск за временна неработоспособност в размер на 5 месеца и 5 календарни дни и платен годишен отпуск в размер на 50 работни дни. Липсата на оценка за съответния период правело невъзможно увеличението на възнаграждението на А. на това основание. Ответната страна твърди, че А. не отговарял и на условията за увеличение на ОМЗ посочени в § 17 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. Посочват, че в § 17, ал. 1, т. 1 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. изрично било посочено, че за да получи увеличение, индивидуалната ОМЗ на служителя трябва да е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер, определен към 31 декември 2018 г., на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в административната структура. Посочено е, че основните месечни заплати на служителите на длъжност „главен инспектор“ в териториалните дирекции на агенцията към 31.12.2018 г. средната ОМЗ на служителите на длъжност „главен инспектор“ (Експертно ниво 5) е 1001 лв., а основната месечна заплата на А. към 31.12.2018 г. била 1027 лв. Жалбоподателят не отговарял и на условията за увеличение на ОМЗ, посочени в чл. 11, ал. 1, т. 4 от НЗСДА, тъй като не е отсъствал от работа за период, по-голям от една година. Съставът е приел, че подадената жалба от Ф. А. А. е редовна и допустима, а по същество на спора жалбоподателят е изложил оплаквания за нарушение на чл. 14 от Закона за защита от дискриминация визирайки периода 2018 – 2019 г. Установява се, че Ф. А. А. е назначен в ИАГИТ въз основа на заповед № 193/ 13.03.2003 г. на длъжност младши инспектор в Дирекция „Областна инспекция по труда“, гр. П. Като с последваща заповед служебното правоотношение на жалбоподателя е променено и той е бил назначен на длъжност главен инспектор в Дирекция „ИТ“ със седалище – гр. П. Със заповедта му е определена основна месечна заплата в размер на 934.00 лв. Основното му месечна заплата е била коригирана със заповед № ЧР от 22.02.2018 г. на основание чл. 67, ал. 5, т.1 от Закона за държавния служител, във вр. с чл. 13, т.2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация и Заповед № г. на изпълнителния директор на ИАГИТ в размер на 1027 лв. За процесния период 01.01.2018-30.09.2019 г. видно от представена по преписката справка към писмо с вх. № 11-00-287/ 08.11.2019 г. по описа на КЗД в Дирекция ИТ със седалище – гр. П. в служебно правоотношение са били и други служители, заемащи длъжността главен инспектор, посочени като лица за сравнение: В. Н. Д., Г. Т. С., Г. И. Й., С. Й. А., В. Н. Д., Р. И. М. След обстоен анализ на събраните доказателства се установява, че размерът на основната месечна заплата на горепосочените служители е търпяла корекции в посока увеличение на възнаграждението. Основните месечни заплати на горепосочените поименно служители в ИАГИТ са увеличени, считано от 01.01.2019 г. на основание чл. 12 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация въз основа на получената от служителите годишна оценка за изпълнението на длъжността за 2018 г. След анализ на представените по преписката информация и доказателства съставът е приел за установено, че действително основната месечна заплата на Ф. А. А. в разглеждания период не е увеличена. Съставът е отчел, че жалбоподателят няма и поставена оценка за 2018 г. Причините за това са свързани с липсата на действително отработени 6 месеца в годината, каквото е задължителното изискване на чл. 6, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Видно от представените по преписката документи, удостоверяващи временна неработоспособност поради заболяване, сумарно отпускът е в размер на 5 месеца и 5 работни дни и платен годишен отпуск в размер на 50 работни дни. Съгласно изискването на наредбата липсата на оценка за съответния период, в случая за 2018 г., прави невъзможно увеличението на възнаграждението на жалбоподателя на това основание. Жалбоподателят Ф. А. не отговаря и на условията за увеличение на ОМЗ, посочени в § 17 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. В § 17, ал. 1, т. 1 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. изрично е посочено, че за да получи увеличение, индивидуалната ОМЗ на служителя трябва да е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер, определен към 31 декември 2018 г., на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в административната структура. Не е оспорено твърдението на ответната страна, че основните месечни заплати на служителите на длъжност „главен инспектор“ в териториалните дирекции на ИАГИТ към 31.12.2018 г. средната ОМЗ на служителите в ИАГИТ на длъжност „главен инспектор“ (Експертно ниво 5) е 1001 лв., а основната месечна заплата на А. към 31.12.2018 г. била 1027 лв. В мотивите на решението съставът е посочил, че Ф. А. не отговаря и на условията за увеличение на ОМЗ, посочени в чл. 11, ал. 1, т. 4 от НЗСДА, тъй като не е отсъствал от работа за период, по-голям от една година. В мотивите на решението е отразено, че ЗЗДискр. цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. или на всякакви дру-

ги признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. При всички случаи, за да е налице лице дискриминация, е необходимо да се направи сравнение между лица в сравнимо сходно положение, а оттам и установяване на неравно третиране, което да е обусловено от защитен от закона признак.

Съставът е приел за установено също така, че за 2018 г. не са налице съществени разлики в основната месечна заплата на посочените лица за сравнение всички, изпълняващи длъжността главен инспектор в Дирекция ИТ със седалище – гр. П, които да създадат предпоставки за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя. Съставът е отчел, че оплакванията на А., касаят липсата на увеличение на основно месечно възнаграждение. То обаче е следствие от спазване на разпоредбите, касаещи индексиранията на възнагражденията във връзка с Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. В рамките на производството за защита от дискриминация и с оглед наведените доводи за нарушение на принципа за равенство на труда и възнаграждението по чл. 14 от ЗЗДискр. на служителите, следва да се установи дали е налице еднаквост на труда, полаган от сочените от А. лица, и от там да се сравнят обстоятелствата, които определят действителния характер на труда. В разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. е уреден основен принцип на антидискриминационното законодателство в областта на труда, като задължава работодателят да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд. Под еднакъв труд следва да се разбира този, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила, а равностоеен труд е този, който е полаган от различни лица, които имат различна по характеристика и квалификация работа, но трудът им има равна ценност и полезност. При преценка за наличието на предпоставките на посочената разпоредба, следва да се вземе предвид дали работниците полагат сравним труд, независимо дали има формално тъждество на длъжностите, като при установяване дали е налице същият или сравним труд, са релевантни фактическото естество на работата, необходимите умения, степен на натоварване и други. В случая, разликите в заплащането, повод за депозиране на жалбата, се дължат на еднакви трудови функции, поради заемане на една и съща длъжност «главен инспектор», но жалбоподателят в началото на 2019 е с непременно от 2018 г. възнаграждение, а причините за това са свързани с липсата на действително отработени 6 месеца в годината, каквото е задължителното изискване на чл. 6, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация. Отделно от това Ф. А. не отговаря и на условията за увеличение на ОМЗ, посочени в § 17 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. В § 17, ал. 1, т. 1 от Преходните и заключителни разпоредби на ПМС №6/14.01.2019 г. изрично е посочено, че за да получи увеличение, индивидуалната ОМЗ на служителя трябва да е по-ниска с повече от 5 на сто от средния размер, определен към 31 декември 2018 г., на индивидуалните основни месечни заплати на служителите на същата длъжност в административната структура. Не е оспорено твърдението на ответната страна, че основните месечни заплати на служителите на длъжност «главен инспектор» в териториалните дирекции на ИАИТ към 31.12.2018 г. средната ОМЗ на служителите в ИА ГИТ на длъжност «главен инспектор» (Експертно ниво 5) е 1001 лв., а основната месечна заплата на А. към 31.12.2018 г. била 1027 лв. Съставът е счел, че посочените лица за сравнение не са в положението, в което е бил поставен жалбоподателя. Изпълнявайки изискванията на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, тяхната основна месечна заплата е индексирала, съответно процентно увеличена на база получената индивидуална оценка. Действително в така представената ситуация положението на Ф. А. не е благоприятно за самия него в сравнение с другите служители, заемащи длъжността «главен инспектор» в дирекция ДИТ със седалище П.. Тази разлика, създаваща усещането у жалбоподателя за несправедливост, обаче не би могло да се възприеме като нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Наред с горното настоящият състав е посочил, че дискриминация не се доказва автоматично. За да е осъществен състав на нарушение на ЗЗДискр., следва да е установено различно третиране на лицето, при наличие на връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, изразяваща се в признак по чл. 4, ал. 1 от закона. В този смисъл, не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определени лица, а е необходимо да се установи по категоричен начин, че тази дискриминация е извършена на основата на някой от признаците, очертани в чл. 4, ал. 1 от закона. Релевантно в случая е дали именно поради защитен от закона признак жалбоподателят е третиран или поставен в по-неблагоприятно положение. Анализът на нормативната уредба, съотнесена към релевантните за спора факти, сочи, че в конкретния случай липсва дискриминационно отношение спрямо жалбоподателя А. от страна на ответните страни в настоящото производство. В мотивите на решението съставът е посочил, че по преписката няма данни за диференциран подход спрямо Ф. А. във връзка с упражняване на правото на труд, при което същият да е третиран по-неблагоприятно в сравнение с други лица при сравними сходни обстоятелства. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр. Втори специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, че ИАГИТ, ЕИК, представлявана от изпълнителен директор Р. М. М., с действията си не е извършила нарушение на чл. 14 ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на Ф. А. А. Със същото решение съставът е установил, че ИА ГИТ Р. М. М., с действията си не е извършила нарушение на чл. 14 ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на Ф. А. А., Със същото решение съставът е оставил без уважение жалбата, подадена от Ф. А. А.

В рамките на отчетния период Втори състав разглежда и оплаквания, конкретно свързани с определяне размера на трудовото възнаграждение на жалбоподателя. При постановяване на решенията съставът е имал възможност да посочи, че основната заплата се дължи от работодателя за изпълнение на уговорената трудова функция при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда. Пример в тази посока е **решение № 317 /12. 06. 2020 г.** с оплакване за нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Производството по преписка № 70/ 2019 г. е образувано по жалба, подадена от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г. Жалбоподателите сочат от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г., че заемат длъжността "старши учител 1-4 клас", а И.Г. - длъжността "старши учител 5-7 клас" в 33 ОУ "С. П. г" – С.. Считат, че трудовото им възнаграждение следва да бъде в същия размер като това на останалите им колеги, заемащи същата длъжност и притежаващи същия образователен ценз като тях, поради което считат, че е нарушен чл. 14, ал. 1 от 33Дискр. Отделно сочат, че е налице разлика и между заплатите за старши учители 1-4 клас и старши учители 5-7 клас. Посочват, че в момента разликата във възнагражденията била между 35 и 110 лева. Изразява се предположение за опороченост на процедурата по оценяване на труда им. Жалбоподателите в хода на производството навеждат нов факт на неравно третиране, а именно за осъществен тормоз по смисъла на Параграф 1, т.1 от 33Дискр. и преследване на работното място по смисъла на Параграф 1. т. 3 от страна на директора на учебното заведение, изразяващи се в разпечатване на подадените от тях жалби до КЗД и представяне на колектива в учителската стая, настройване на колектива спрямо тях, преместване на Ц.Т. на друга длъжност и в следствие уволнението ѝ, което приемат за форма на преследване във връзка със защитата на нейни права пред КЗД и други институции.

Ответната страна директор на 33 ОУ "С.П." – С., Ю. Г. оспорва подадената жалба като неоснователна, като посочва, че работната заплата на всеки учител, заемащ длъжността "старши учител", се определя на базата на обективни критерии и се уговаряла индивидуално с конкретния учител. Ю. Г. заявява, че длъжността "старши учител" била придобита от жалбоподателите за прослужено време в училище и не е била свързана с положени труд, резултатите от него или някакви допълнителни квалификации. Според изложеното длъжността "старши учител" била наименование, а не дефиниция за еднакъв или равностоеен труд, тъй като в ежедневието си учителите се сблъскват с най-различни предизвикателства и в зависимост от уменията им за обучение учениците получават различни резултати. Отбелязва, че обективните критерии, на база на които се определя заплата са: заемана длъжност, квалификация и стаж по професията, педагогическа заетост и резултатите от националното външно оценяване по предметите, които водят. Освен това се посочва, че трудът на старши начален и старши учител от среден курс не е равностоеен по следните причини: Продължителността на работа с учениците в двата етапа на обучение е различно – началните учители работят с децата един месец по-малко от учителите в среден курс. Счита, че не е едно и също да се обучава възрастова група от 7 до 10 години и ученици в тийнейджърска възраст от 11 до 14 години. Старши начален учител работил с едни и същи деца (средно 20-24 деца) четири учебни години. Над 70 % от малките ученици са на целодневна организация на учебния ден. За тяхното обучение отговарял и втори начален учител. Той се грижил за подготовката на учениците за следващия учебен ден, проверява домашните работи и така подпомага класния ръководител. Старши учител в среден курс работел с от 100 до 150 различни деца в различни класове. За тези ученици той имал задължения да извърши регламентиран брой изпитвания, да провежда, проверява и оценява контролни и класни работи, както и да проверява домашни. В заключение директорът на основното училище не отрича, че имало разлика в заплатите на заемащи еднаква длъжност учители, но подчертава, че в училището има минимално текучество на кадри и педагогически специалисти. Твърди се, че тези разлики са били минимални и ръководството се стараело да стимулира показаните резултати съобразно ниския бюджет, с който разполага училището. Обяснява, че при определяне на заплатите се отчитало работата на учителите с децата и нивото на подготовката им. Според отразено, законът ясно дефинирал минималната заплата за заеманата длъжност, а не фиксирана за всеки учител. Ответната страна не намира за нарушение повишаването на заплата на даден учител в резултат на постигнати по-високи резултати от тези на другите учители, тъй като това бил метод за стимулиране на положени труд и добре свършената работа. Според Ю.Г. вменяването на еднаква заплата за всички старши учители в една училище било недопустимо спрямо принципите на Конституцията и правата на нейните граждани свободно да упражняват труд и да се споразумяват за възнаграждението си. РУО – С. представя становище за неоснователност на подадената жалба, като отбелязва, че работната заплата на всеки учител, заемащ длъжността старши учител, се определя на база няколко обективни критерии и се уговаря индивидуално с конкретния учител. В определянето на възнаграждението не съществува възможност за субективен елемент, тъй като всички правила са предварително определени и съдържат в себе си само обективни критерии. Относно отношението на жалбоподателката Т. към учебния процес и твърдението за тормоз и преследване чрез промяна на длъжността, която заема, се пояснява, че жалбоподателката на 16.09.2019 г. заявила устно на ръководството на училището, а на 18.09.2019 и писмено, че няма да влиза в час да провежда обучение на децата. Сочи се, че занятията с децата са провеждани от други педагогически специалисти.

По преписката е представено становище от СБУ, в което се посочва, че съгласно Наредба № 4 от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда се уреждал държавният образователен стандарт за нормиране и заплащане на труда в институциите в системата на предучилищното и училищното образование - детски градини, училища, центрове за подкрепа за личностно развитие, регионални центрове за подкрепа на процеса на приобщаващото образование, Националният дворец на децата и Държавния логопедичен център, наричани за краткост "институциите" (чл. 1). Според отразеното, държавният образователен стандарт за нормиране и заплащане на труда определя: 1. нормите за преподавателска работа на педагогическите специалисти; 2. условията за откриване на работно място за педагогическите специалисти; 3. реда и начина за определяне на работните заплати на персонала в държавните и общинските институции по чл. 1; 4. условията и реда за определяне на допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти в държавните и общинските институции по чл. 1. Сочи се още, че

индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността, при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в приложение № 3 (чл. 16). Механизмите за определяне на основните работни заплати на педагогическите специалисти, с изключение на директорите, както и на непедагогическия персонал се договарят в колективен трудов договор и/или се включват във вътрешните правила за работната заплата на всяка от институциите (чл. 18). Отразено е, че се прави извод за това, че индивидуалните работни заплати се договарят между работодателя и работника, като се спазват договореностите в колективния трудов договор и вътрешните правила за работни заплати. Представено е в производството пред КЗД и становище вх. № 90-08-44/03.06.2019 г. от МОН, с което се заявява, че в рамките на установеното в трудовите договори работното време на педагогическите специалисти се включват изпълнението на нормата за преподавателска работа и на функциите, определени в държавния образователен стандарт за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти. В Приложение № 1 към чл. 4, ал. 11 на Наредба 4/2017 г. за нормиране и заплащане на труда са определени минималните норми преподавателска работа на педагогическите специалисти. Обяснено е, че спецификата при изпълнението на трудовите задължения на педагогическите специалисти е отразена в различната минимална норма преподавателска работа, която лицата трябва да изпълнят при нормална продължителност на работното време в рамките на учебната година. Например: учителска длъжност в начален етап - минимална норма 21 часа седмично при 32 учебни седмици - 672 часа годишно; учителските длъжности в прогимназиален етап - в зависимост от учебния предмет, по който преподават, минималната норма е в диапазона от 648 до 700 часа годишно. С Наредба №4/2017 г. за нормиране и заплащане на труда на национално ниво се определяли и минималните основни работни заплати за педагогическите специалности. Съгласно чл. 16, ал. 1 и 2 от Наредба 4/2017 г. индивидуалните основни месечни работни заплати на педагогическите специалисти, които отговарят на изискванията за заемане на длъжността при нормална продължителност на работното време се договарят в размери не по-ниски от определените в приложение № 3 към наредбата. Изключения от минималните размери се допускат, когато индивидуалната норма преподавателска работа на лицето е под минималната норма преподавателска работа. Механизмите за определяне на видовете и размерите на основните и допълнителните трудови възнаграждения се договарят в колективния трудов договор и/или се включват във вътрешните правила за работната заплата на институцията. След запознаване с доказателствата по преписката Втори специализиран постоянен заседателен състав приема за установено, следното:

По преписката безспорно се установи, че жалбоподателката Т. съгласно трудов договор е назначена на длъжността „старши учител – начален етап на основното образование“ в 33 ОУ „С. П.“ – С., с код по НКПД 23415003, за която длъжност е определено основно месечно трудово възнаграждение към 2019 г. в размер на 990 лева. Установено е, че жалбоподателите: Д.Б., В. М. и С. Т. заемат длъжностите „старши учител - начален етап на основното образование“ в 33 ОУ „С. П.“ – С., с код по НКПД 23415003, за която длъжност е било определено основно месечно трудово възнаграждение към 2019 г. съответно Д.Б. 956 лв., В. М. 965 лв., С. Т. 973 лв., а на жалбоподателката И. Г., която заемала длъжността „старши учител - прогимназиален етап“ с код по НКПД 23305007, с основно месечно възнаграждение в размер на 1008 лв.

Основната заплата е трудовото възнаграждение, което се дължи от работодателя за изпълнение на уговорената трудова функция при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда. Тя е основна по следните причини: изплаща се заради цялостно изпълнение на определена трудова функция по трудовото правоотношение, служи като базова заплата, към която се прибавят другите допълнителни трудови възнаграждения, служи като база, от която се изчисляват някои допълнителни трудови възнаграждения или плащания по трудовото правоотношение – като допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа. Действително е налице договорно начало при определяне на трудовото възнаграждение, което се изразява в използването на колективния и индивидуалния трудов договор. Всички жалбоподатели излагат оплаквания за извършено спрямо тях нарушение на чл.14 от ЗЗДискр тъй като е налице разлика между основното им трудово възнаграждение и това на наетите на длъжността „старши учител“ други педагогически специалисти в посоченото учебно заведение, с които са осъществявали едни и същи трудови функции, и заетите на длъжността „старши учител“ в общообразователен учебен предмет в прогимназиален етап. От представените по преписката длъжностни характеристики на служителите, заемащи длъжността „старши учител“ в общообразователен учебен предмет в прогимназиален етап с код 23305007, сред които е жалбоподателят И. Г., съставът е установил, че на заемащите посочената длъжност трудовото възнаграждение е по-високо в сравнение с получаваното от жалбоподателите С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б за същата длъжност. При съпоставка на представените длъжностни характеристики на служителите и длъжностна характеристика за длъжността „старши учител“ в общообразователен учебен предмет в прогимназиален етап, се установяват различия в изискванията за заемането на длъжността и необходимите компетентности оттам и различия в специфичните функции на старши учител в начален етап и прогимназиален етап на образованието: например: Начален учител и учител в група за целодневна организация на учебния ден (I – IV клас) професионално направление „педагогика“ специалност „начална училищна педагогика“ се изисква професионална квалификация „начален учител“ съгласно Приложение 1, т. 4 към чл. 24 от Наредба № 12 от 01. 09. 2016 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, а за старши учител по учебен предмет от общообразователната подготовка и учител в група за целодневна организация на учебния ден в прогимназиален етап (V – VII клас) съгласно

Приложение 1, към чл. 24 от Наредба 12 от 01. 09. 2016 г. се изисква професионално направление, филология, педагогика на обучението по...и специалност: всички специалности с присъдена професионална квалификация, филолог, български език и литература, учител по математика, физик, учител по информатика и т.н. Следва да се отбележи, че критериите за равенство на трудовото възнаграждение в чл. 243, ал.1 от КТ са два: а) за еднакъв труд, като под еднакъв труд се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (еднаква квалификация, умения, сръчност, умствени и физически способности и сила). Следователно щом трудът е еднакъв по своите параметри- характер на работа, количество и качество на изразходваната работна сила, заплащането не може да бъде различно. б) за равностоеен труд: равностоеен е трудът (работата) от различен характер, но със същата цена на работната сила т. е труд, който въпреки различния си характер, струва толкова, колкото и трудът от друг характер независимо от кого се полага. Равностойността се определя от равната квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила и производителността ѝ, условията, при които се извършва работата ѝ. Според съставът, уговаряйки различни месечни трудови възнаграждения за служителите от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б, работодателят е отчел специфичните задължения и различията в отговорностите на заемащите длъжността „старши учител“ - начален етап в основното образование, поради което не може да се направи извод за еднаквост или равностойност на труда по смисъла на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо заемащите „старши учител“ в общообразователен учебен предмет в прогимназиален етап и „старши учител“ - начален етап в основното образование в ЗЗ ОУ „С.П.“ – С.. Според настоящият състав дори и частично да е налице осъществяването на едни и същи трудови функции от горепосочените служители, то по изложените съображения за различия в притежаваните квалификации, установени в длъжностните характеристики, не може да се приеме, че трудът на заемащите съответните длъжностни лица е еднакъв или равностоеен. В случая липсвал визирият в чл.14 ал.1 от ЗЗДискр. елемент еднакъв или равностоеен труд т. е не са налице т.нар. „сравними сходни белези“, поради което сочената от жалбоподателите разлика между получаваното от тях трудово възнаграждение и това на заемащите същата длъжност, но прогимназиален етап на образование не обуславя извод за дискриминация.

Във връзка с твърденията на жалбоподателите за извършено спрямо тях нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. поради различие в размера на основното им трудово възнаграждение и това на други педагогически специалисти, заемащи длъжността „старши учител, начален етап на основното образование“, на посоченото учебно заведение следва да се отбележи, че съобразно разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. „Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд“, като в ал. 3 на посочената разпоредба са дадени критериите за оценка на труда, а именно Колективните трудови договори или с вътрешните правила за определяне на работната заплата. Съгласно разпоредбата на чл.14, ал.3 от ЗЗДискр. критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служител и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работа заплата. Съгласно чл. 247, ал. 2 от КТ размерът на трудовото възнаграждение за единица изработка (трудова норма) се уговаря между работника или служителя и работодателя и не може да бъде по-малко от предвиденото в колективния трудов договор. По преписката се установи за сключен Колективен трудов договор в системата на народната просвета, поради което работната заплата следва да се определи по критериите, заложили във Вътрешните правила за работна заплата в ЗЗ ОУ „С. П.“ – С. за определянето ѝ и Колективния трудов договор за системата на народната просвета. Чл.12 от Вътрешните правила за работна заплата на учебното заведение регламентира основната месечна заплата, която се изплаща на учител за изпълнение нормата за преподавателска заетост, за участие в педагогически съвети, родителски срещи, методически сбирки, възпитателна дейност, консултации на ученици и родители и извънкласна дейност. В основната заплата се включват и часовете педагогическа заетост над минималната норма, възложена от директора. Конкретният размер на индивидуалната заплата се договаря от директора, според възложените часове и задачи по изпълнение на учебно възпитателния процес и договореностите се записват в индивидуалния трудов договор. Съгласно чл. 15 от Вътрешните правила за работна заплата, размерът на основната месечна заплата се определя в зависимост от продължителността на работното време по индивидуалното трудово правоотношение и съгласно Наредба № 2 на МОН от 8.02.2008 г. Съгласно чл. 26, ал. 1 от Вътрешните правила размерът на трудовите възнаграждения се преразглежда през месец октомври във връзка с часовете педагогическата заетост над минималната норма преподавателска работа. Размерът на трудовите възнаграждения се преразглежда веднъж годишно, на база показатели, определени на национално ниво, и критериите към тях, приети с решение на педагогически съвет – за повишаване на работните заплати. Видно е, че основната месечна работна заплата е възнаграждение, изплащано на служителя за изпълнението на определени трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа, т. е обективните критерии, на базата на които се определя заплата на учителите за заеманата длъжност са: педагогическа заетост, резултатите на учениците от националното външно оценяване по предметите които водят и показаните знания от учениците при завършване на съответната степен на образование, следователно възнаграждението е пряка зависимост от количеството и качеството на положения труд и нивото на изпълнение на възложената работа. След съобразяване на минималните и основни норми за определяне на работна заплата след това се отчита свободната воля на страните при договаряне на първо място и съответно съдържанието на положения труд и изискванията към него. Видно е, че Вътрешните правила на учебното заведение не противоречат на чл. 243 от КТ и чл. 14 от ЗЗДискр., тъй като в тях не се създават различия в заплащането между служителите за еднакъв или равностоеен труд, липсват такива клаузи, като

критериите за оценка на труда при определянето на трудовите възнаграждения са еднакви за всички работници и служители без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от 33Дискр. Според съставът, е видно от събраните по преписката доказателства, че основните заплати на жалбоподателите са определени съобразно приетите правила и критерии и съответно е резултат на свободната воля на договаряне от страна както на жалбоподателите, така и на работодателя им, в който смисъл е становището на СБУ и становище на МОН представено по преписката. Нещо повече, от представените по преписката доказателства (поименни щатни разписания за 2016 г. – 2019 г.) от други педагогически специалисти, заемащи длъжността „старши учител в начален етап на образоването“, са получавани по-ниски индивидуални основни работни заплати (ОРЗ) от жалбоподателите, което опровергава твърденията за неравно третиране на жалбоподателите. По твърденията за наличие на чувствителна разлика в размер от 233 лв. между основните месечни възнаграждения на жалбоподателите и други старши учители (направено е сравнение от процесуалния представител на жалбоподателите между основното месечно възнаграждение на жалбоподателката Д. Б., старши учител М. Д. и старши учителите Е. Р. и В. М.) се опровергават от събраните по преписката доказателства. Видно от представените поименни щатни разписания Д. Б., М. Д. заемат длъжност по код НКПД 23415003, а Е. Р. по код 23305007, което обяснява различието в заплащането на лицата с оглед на заеманите от тях длъжности. Въз основа на гореизложеното и предвид установеното, настоящият състав счита, че не е налице дискриминация и нарушение на чл. 14 от 33Дискр. и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 от 33Дискр.

При постановяване на решението Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че съгласно чл. 10 от 33Дискр. 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 този закон. Адресат на тази разпоредба са всички държавни и общински органи и институции. Отчитайки целите на закона и отговорностите на държавните и общинските органи за постигането им, както и основната мисия на КЗД по чл.40, ал.1 от 33Дискр., се налага изводът, че Комисията може превантивно и по свой почин да упражни правомощията си по чл.47, т.6 от 33Дискр., като да препоръча преустановяването на определени практики, които потенциално могат да доведат до дискриминация. Имайки предвид горе-посочените констатации и на основание чл.47, т.6 от 33Дискр., настоящият състав намира за необходимо за постигане на целите на 33Дискр. (равенство във възможностите и третирането) да препоръча на директора Ю. Г. представляваща 33 ОУ „С. П.“ – С., като институция в училищното образование и РУО в качеството на орган за управление и контрол в системата на предучилищното и училищното образование да предприема мерки с цел гарантиране равното третиране на педагогическия персонал при възлагане на часове и задачи над минималната норма преподавателска работа.

По оплакванията за осъществен тормоз и преследване от приложените по преписката доказателства съставът е установил, че в изпълнение на жалба с вх. №... и жалба с идентично съдържание в МОН насочена по компетентност в 33 ОУ „С. П.“ е била извършена проверка от РУО – С. Видно от приложения по преписката доклад, директорът на училището е уведомила РУО – С., че след третото класиране на учениците за прием в първи клас броят на децата е намалял на 88, което налагало редукия на приема деца от пет на четири паралелки. В изпълнение на задълженията си по чл.31, ал.1, т.2 от Наредба 15/22.07.2019 г. на министъра на образованието и науката за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти от директора на училището на 02.09.2019 г. е била организирана среща с М. Х. – заместник директор по УД и Е. С. – главен учител за определяне и възлагане на класно ръководство в Първи клас и групите ЦДО. За определянето на учителите, които да преподават в първи клас, са взети предвид няколко показатели, които са описани в протокол в проведена среща. Въз основа на показателите е взето решение жалбоподателката Т. да преподава в ЦДО. Видно е от приложените доказателства, съставът е приел, че на 02.09.2019 г. е била проведена среща с всички учители, обучаващи първите класове през учебната 2019 г./ 2020 г. Присъстващите са запознати с разпределението, видно от представения по преписката протокол, в който по направеното предложение за разпределение е вписано, че липсват възражения, вкл. от жалбоподателката Ц.Т. Видно е също от представените по преписката доказателства, че по изложените от жалбоподателката оплаквания за тормоз във връзка с преразпределението на часовете е извършена проверка от дирекция „Инспекция по труда“ на 14. 10. 2019 г. Съгласно приложения по преписката доклад липсват констатирани нередности и пропуски в работата от страна на директора на 33 ОУ „С. П.“. Относно твърденията на жалбоподателката за лошо отношение към работещите от страна на директора на учебното заведение, видно от представения доклад от извършена проверка, от жалбоподателката не са посочени конкретни факти и имена с оглед наведените твърдения за тормоз. Установява се от приложения по преписката Констативен протокол от извършена проверка от страна на РУО – С. № РУ01, че от началото на учебната година Ц. Т. не е изпълнявала трудовите си задължения, макар да е присъствала всеки ден в учебното заведение. Установява се, че относно неизпълнението на задълженията като учител в ЦДО от директора на училището е поискано обяснение с писмо вх.№74/... от Ц. Т., които обяснения жалбоподателката не е представила. Съставът е установил, че със Заповед № на директора на учебното заведение трудовото правоотношение с жалбоподателката е било прекратено при условията на чл.186, КТ, чл. 188, т. 3 от КТ поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. По тези оплаквания Втори специализиран постоянен заседателен състав е изложил мотиви за това, че налагането на дисциплинарно наказание е в прерогативите на работодателя. Правомощието на директора на учебното заведение да осъществява дисциплинарна власт над педагогическите специалисти произтича от чл. 192, ал. 2 от КТ, както и да осъществява организация и контрол на цялостната дейност съгласно чл. 257, ал.1 от Закона за предучилищното и училищното об-

разование. Установи се, че при налагане на дисциплинарното наказание ответната страна Ю.Г е отчела установените обстоятелствата, описани в Констативен протокол № Всичко това е дало основание на съставът да приеме, че посоченото наказание е било наложено единствено за нарушение на трудовата дисциплина, а не с цел тормоз на жалбоподателката чрез нахърняване на нейното достойнство и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Видно е, че на жалбоподателката Д. Б. е било поискано писмено обяснение на основание чл. 193, ал.1 от КТ, което действие жалбоподателката приема също за форма на дискриминация, а именно: преследване и тормоз. От събраните доказателства се установи, че действията на началника на Ю. Г., в качеството ѝ на орган за управление и контрол в системата на училищното образование, се основават на конкретни правни основания в рамките на нормативно установените ѝ правомощия и функции, поради което предприетото от страна на представляващия работодателя поведение спрямо Ц. Т. и Д. Б., имащо за цел осъществяване на проверка върху трудовата дисциплина в качеството им на служител, не може да се приеме за нахърняване на достойнството им и създаване на враждебна, обидна и застрашителна среда. Според настоящия състав събраните по преписката доказателства не доказват по безспорен начин, че ответната страна Ю. Г. се е възползвала от своята позиция на контролиращ ръководител, за да постави жалбоподателите в унизителна среда, застрашавайки собственото им достойнство, авторитет и кариера. Съгласно разпоредбата на чл. 127, ал.2 от Кодекса на труда работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. По преписката не са събрани доказателства, че ответната страна Ю. Г., в качеството на орган на управление е нарушила цитираната императивна разпоредба от КТ по отношение на жалбоподателката Ц. Т., което да е довело да неравното ѝ третиране под формата на тормоз на работното място по смисъла на § 1., т. 1 от ДР на ЗЗДискр. В рамките на производството съставът е установил, че са били налице обективни причини за преместването на Ц. Т. на длъжност начален учител ЦДО.

В мотивите на постановеното решение съставът е приел, че видно от доказателствата, по преписката, а именно констативни протоколи от извършени проверки не се установяват конкретни действия от страна на Ю. Г., затрудняващи действията ѝ на учител начален етап на образование, респективно наличие на незаконосъобразни действия по отношение на нея, които могат да се квалифицират като преследване. Твърдението на жалбоподателката за тормоз от страна на ответната страна Ю. Г. с оглед личното и отношение към нея не се споделят от настоящия състав, т.е. не се основават на конкретно представени доказателства. Съставът е приел за установено, че по преписката не са събрани доказателства, че работодателят чрез Ю.Г. се е възползвал в качеството на орган на управление в учебното заведение и е превишила правомощията си и злоупотребила със служебното си положение, поради което счита твърдението на жалбоподателите за тормоз на работното място по признак „лично положение“ за недоказани. По преписката не са събрани доказателства за умишлено и съзнателно подържано поведение спрямо жалбоподателите с оглед на личността им, т.е. тяхно особено качество, особеност или характеристика, или във връзка със защитата на техни права, която да е причина за неравното им третиране, поради което твърдението за тормоз и преследване не се споделят от настоящия състав, т.е. не се основават на конкретно представени доказателства. По оплакването за уронване на авторитета пред колегите, чрез разпечатване на подадените от тях жалби до КЗД и представяне на колектива в учителската стая, изразяване упреци по техен адрес във връзка с воденото производството пред КЗД по преписката не са установени безспорни и категорични доказателства твърдените действия да са се случвали по описания в жалбата начин.

Втори специализиран постоянен заседателен състав на основание, чл.65, във връзка с чл.47, т.1-4 от Закона за защита от дискриминация, установява, по отношение на подадена от С.П.Т., В.И.М., С.И.Т, Д.М.Б и И. Й. Г, че не е осъществена дискриминация по смисъла на § 1, т.1 по признак „лично положение“ и т.3 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл.5 от ЗЗДискр. от ответната страна Ю. Г. – директор на 33-то основно училище „С. П.“ - гр. С. Със същото решение съставът установява, на основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр., че 33-то основно училище „С. П.“ - гр. С. представлявано от директора Ю.Г., качеството на ответна страна, не е осъществила нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. и по отношение на тази ответна страна оставя жалбата без уважение. С превантивна цел и на основание чл. 47, т.6 от ЗЗДискр. съставът е дал препоръка на директора на 33 ОУ „С. П.“ – С. и РУО, представлявано от началника В.К., да предприемат мерки с цел гаранция на равнопоставеността на педагогическия персонал при възлагане на часове педагогическа заетост над минималната норма преподавателска работа.

Не са редки случаите, в които депозираните оплаквания по признак „пол“ не кореспондират с изискванията на закона, подобен пример е обсъден в решение № 400/01.07.2020 г., разгледано от Втори специализиран заседателен състав. Производството по преписка №160/2019г. е образувано по жалба, подадена от Б. И. К. срещу А.П.И., представлявана от председателя на Управителния съвет Г.Т. Съставът след запознаване с изложените в жалбата и допълненията към нея твърдения и с оглед на уредените в разпоредбата на чл. 47 от ЗЗДискр. правомощия на КЗД, съобразявайки основните принципи на административното производство /чл.4, ал.1 от АПК във вр. с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр./ по реда на Административнопроцесуалния кодекс, субсидиарно приложим за неуредените в Закона за защита от дискриминация въпроси, е приел за недопустимо за разглеждане в производство пред Комисията за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел I от ЗЗДискр. подадения от Б. И. К. от гр. С, инициативен документ, поради следните съображения: В депозирания инициативен документ Б. К. възразява срещу „порочно създаден програмен софтуер“ за закупуване на винетен стикер, защото в него съществували неограничен брой възможности за извършване на грешки от потребителите, при закупуване на електронна винетка на различни видове МПС с един и същи

регистрационен номер. Регистрационният номер по своята същност е уникален и единствен в Република България и той би следвало да отговаря на един единствен автомобил от строго определена категория на МПС. Б. И. К. е посочила, че на 09.02.2019 г. в 21.52 часа е направила плащане през мобилно приложение с карта № за годишна винетна такса за лек автомобил с рег. № хх ххх на стойност 97.00 лв. към API BG TOLL SOFIA. При това плащане избрала ремарке към лек автомобил и в процеса на обработка, виждайки грешката си, отказала винетката, в следствие на което на екрана ѝ се изписало „Вашата годишна винетка не е активирана, плащането ще бъде сторнирано“. На 09.02.2019г. в 22.26 часа направила второ плащане с карта № 5176603005106971 за годишна винетна такса за лек автомобил с рег. № хх ххх на стойност 97.00 лв. към ITS AD-VINETKI.BG SOFIA. При това плащане избрала правилната опция лек автомобил, плащането минало и получила съобщение: „Вашата годишна винетка е активирана за лек автомобил с рег. номер хх ххх. След изпращане на писмо по чл.30 от АПК за отстраняване на недостатъци в искането, с изх.№44-00-1469/08.05.2019г. на Б. И. К. е било указано да конкретизира срещу кого подава жалбата си, да систематизира оплакванията си за дискриминация, както и да конкретизира исканията си, с оглед компетентността на КЗД по чл.47 от 33Дискр. Жалбоподателката депозира отговор, като пояснява, че жалбата ѝ е насочена срещу А.П.И., която според отразеното е осъществила пряка и непряка дискриминация по признак „пол“. Конкретните ѝ искания са за компетентно съдействие от Комисията, виновните лица да понесат наказателна отговорност и да ѝ бъде върната сумата от 97.00 лв. по дублираното плащане. В случая съставът е отчел, че подадения от Б. И. К. инициативен документ е насочен срещу направено от нея плащане за електронна винетка. В същото време обаче Б. И. К. посочва, че самата тя е допуснала грешка при попълване формата за заявка и системата е отчела, че „транзакцията е успешна и услугата е предоставена“, а всъщност Б. И. К. е заплатила за винетен стикер за категория „ремарке за лек автомобил“. В мотивите на постановеното решение съставът е счел, че на първо място дискриминация по признак „пол“ би могло да има ако жалбоподателката като жена потребител на електронната система за винетни такси при закупуването е била третирана от страна на ответните страни по-неблагоприятно от мъже потребители на същата система, но това е практически невъзможно, тъй като закупуването е станало по електронен път през мобилно приложение, което не изисква данни за пола на потребителя / справка bgtoll.bg, vinetki.bg, api.bg/ и системата не отчита при генерирането на винетка лице от какъв пол я закупува/активира. При постановяване на решението съставът е отчел, че жалбоподателката е подала заявление до А.П.И. за възстановяване на грешната сума, но в срок от 30 дни не е получила отговор. В разглеждания казус, като въпреки дадените до Б. И. К. указания отново не са посочени конкретни факти, от които да се направи извод за наличие на неравно третиране, не се сочат други лица, спрямо които тя да е била поставена в нееднакви условия, не се сочат сходни обстоятелства, при които неблагоприятното отношение да се е осъществило. При постановяване на решението Втори специализиран постоянен заседателен състав е отчел конкретното искане на жалбоподателката, а именно „виновните лица да понесат наказателна отговорност“, за което Комисията не разполага с компетентност по закон, поради което жалбата се явява недопустима. Според Втори специализиран постоянен заседателен състав в разглеждания случай действат като основание за прекратяване на производството пред КЗД на основание чл. 27, ал. 2 от АПК. Съгласно чл. 27, ал. 2 АПК преценката за допустимост на искането е абсолютно процесуално задължение за административния орган във всеки един момент от производството. В тази връзка, ако дори и в началото на проучването по чл. 56 33Дискр., с оглед представените доказателства се установи недопустимост, съставът не следва да се произнася по същество. Законосъобразността на евентуално решение на Комисия за защита от дискриминация в аспекта на чл.146, т.1 и т.5 във връзка с чл.149, ал.5 от АПК следва да бъде преценена и с оглед компетентността на Комисията да „осъществява контрол по прилагането и спазването на този закон или други закони, уреждащи равенство в третирането“- чл.40, ал.1 от Закона за защита от дискриминация и липса на административна компетентност по отношение на създаването и използването на специализиран софтуер от страна на институциите. Липсата на компетентност на КЗД по настоящия случай се потвърждава и от факта, че жалбоподателката отправя искания за произнасяне от страна на Комисията относно действия, извършени от други независими органи, изразяващи се в отказ за възстановяване на сумата от 97.00 лв. поради грешно въведени данни за закупуване на винетен стикер. Воден от принципа на чл.4 от АПК, настоящият състав счита за необходимо да посочи, че е недопустимо Комисията да се произнася извън правомощията ѝ, разписани в закон, каквото би се явило евентуално произнасяне по чл.120 от АПК, която норма, изключително попада в приложното поле на съда. Евентуално произнасяне по това искане на жалбоподателката от страна на КЗД би довело до нищожност на постановения акт. Ето защо настоящият състав намира, че отправеното до КЗД искане за произнасяне по неправилно въведени данни от нейна страна с съответните последствия е недопустимо по см. на чл. 27, ал. 2 АПК. По аргумент на чл. 31, ал.1 вр. 27, ал. 2, т.6 от АПК съставът счита, че Комисията не разполага с правомощия, които да ѝ позволяват произнасяне по основателността на така отнесените до нея искания. Решенията на органите по предоставяне на конкретни услуги подлежат на обжалване по съответния ред, като видно от данните по преписката жалбоподателката не е упражнила това свое право. В решението на състава са изложени мотиви, че по повдигнатият в жалбата спор не се касае до упражняване на общото правомощие на Комисията за защита от дискриминация, а до несъгласие с актове на органите по предоставяне на услугата за закупуване на винетни стикери. Съставът е посочил, че КЗД няма правомощия да се произнася относно въвеждането на погрешни данни при закупуването на винетки, нито да носи отговорност за платени суми още повече, че с писмо жалбоподателката е била уведомена от А.П.И., че съгласно чл.5, ал.3 от Наредбата за условията, реда и правилата за изграждане и функциониране на смесената система за таксуване на различ-

ните категории пътни превозни средства на база време и на база изминато разстояние, отговорността за погрешно въведени данни е на собственика/ползвателя. Съставът е посочил също така, че сред основните правомощия на Комисията, по силата на чл. 47 от ЗЗДискр., са да установява нарушения на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице, да постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение, да налага предвидените санкции и мерки за административна принуда, да обжалва административните актове, постановени в нарушение на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането, да прави предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни практики, да дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството за предотвратяване на дискриминацията и други. В настоящия случай съставът счита за недопустимо разглеждане по същество на поставения предмет в жалбата и допълнението към нея на Б. И. К., с оглед визираните обстоятелства.

Втори специализиран постоянен заседателен състав, с оглед разпоредбите на чл.4 от АПК във връзка с чл.31, ал.1 от АПК във връзка с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр. от една страна и правомощията, уредени от законодателя в чл.47 от ЗЗДискр. и на основание чл. 8, ал. 2, предложение първо от ППКЗД във вр. с чл. 52 от ЗЗДискр., е прекратил производството по преписка № 160/2019г., образувана по жалба и допълнение към нея подадени от Б. И. К.. Със същото решение съставът е оставил без разглеждане по същество жалбата и допълнението към нея, подадени от Б. И. К. от гр. С. от гр. С.

Пореден пример с оплаквания по признак „пол“, които не покриват изискванията на закона, са разгледани в **решение №104/17.02.2020** г. на Втори специализиран постоянен заседателен състав. Производството е образувано въз основа на подадена от Д.Д.Г. жалба, по която е образувана преписка № 153 по описа на Комисията за защита от дискриминация за 2019г. срещу М. К., председател на 163 състав на СРС, относно гр. дело № .../2018 г. на 163 състав. С оглед изложените в жалбата оплаквания за дискриминация по признак „пол“, посочен в Разпореждане № 573/26.06.2019 г. на основание чл. 48, ал.2, т.2 от ЗЗДискр., преписката е разпределена за разглеждане на Втори специализиран постоянен заседателен състав. Оплакванията на жалбоподателя за дискриминация, визирани в инициативния документ, касаят съдия М. К. в рамките на съдебно заседание по гр. дело № .../2018 г. по описа на СРС и са във връзка с начина на водене на съдебното заседание и определението на съда, взето в съдебното заседание, като се излагат предположения за субективност на действията на съдията. Жалбоподателят счита, че спрямо него е налице нарушение на правото му справедлив процес и осъществена дискриминация, тъй като съдът не е уважил искането му той да направи звукозапис на съдебното заседание с негов личен мобилен телефон, както и определението, с което съдът изземва два броя мобилни телефони до края на съдебното заседание, проведено на 10.05.2019 г. по горесцитираното гражданско дело. Твърди, че в залата присъствали още 5 лица от женски пол, като е отразено, че това били служители на съда и вещо лице. В допълнение към инициативен документ с вх. № 44-00-1885/11.06.2019 г. от Д. Д. Г формулира следното искане: „...Моля да постановите решение, с което да постановите, че съдия К. е проявила дискриминационно отношение спрямо мен и да я осъдите съгласно закона. Налице е проявена дискриминация, която е във Вашата компетентност. Визираните в жалбата и уточнението към нея оплаквания изцяло касаят конкретен акт на съда, по гр. дело № .../2018 г., по което жалбоподателят е страна. По преписката е представена информация и становище от съдията по визираното гр. дело и приложен към писмото протокол от проведеното съдебното заседание. При постановяване на решението Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че изискванията на закона относно задължителните реквизити на жалба по ЗЗДискр са изрично разписани в чл. 51, ал. 2 от ЗЗДискр., като същата трябва да съдържа изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът и исканията на жалбоподателя пред КЗД, с оглед на компетентността на Комисията по чл. 47 от ЗЗДискр. Тези обстоятелства изрично са били указани на жалбоподателя, с адресирани до него писма, съдържащи ясни и конкретни указания за отстраняване на нередовности. С конкретна молба, подадена от жалбоподателя Д.Г., е отразено, че оплакванията му са насочени конкретно срещу физическо лице – съдия М. К, като е пояснено, че Д.Д.Г поддържа оплаквания и спрямо М. К., тъй като е и служебно лице в съда. Втори специализиран постоянен заседателен състав, съобразявайки се с уредените в разпоредбата на чл. 47 от ЗЗДискр. правомощия на КЗД и с основните принципи на административното производство /чл.4, ал.1 от АПК във вр. с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр./ по реда на Административнопроцесуалния кодекс, субсидиарно приложим за неуредените в Закона за защита от дискриминация въпроси, е счел за недопустимо искането да се проверяват действията на магистрат и съответно определение в хода на конкретното съдебно заседание и разглеждане в производство пред Комисията за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел I от ЗЗДискр. по жалбата подадена от Д. Д. Г., с оглед изискването на чл. 27, ал. 2, т. 6 от АПК във връзка с чл. 8 и чл. 117, ал. 2 от КРБ във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр.

При постановяване на решението Втори специализиран постоянен заседателен състав е изложил следните мотиви: Съгласно чл. 117 от Конституцията на Република България, съдебната власт защитава правата и законните интереси на гражданите, юридическите лица и държавата. Съдебната власт е независима. При осъществяване на своите функции съдиите, съдебните заседатели, прокурорите и следователите се подчиняват само на закона. Тази независимост на съдебната власт е скрепена с гаранции, че при осъществяване на своите правомощия съдиите, прокурорите и следователите не носят отговорност за своите служебни действия и за постановените актове, освен ако извършеното е умишлено престъпление от общ характер по арт. чл.132 КРБ. Действащата нормативна уредба гарантира независимост на органите на съдеб-

ната власт, а въпросът за законосъобразността на актовете на посочените органи, както и техните действия не може да бъде разрешен по пътя на административното производство пред КЗД. Съгласно разпоредбата на чл. 150 от ГПК, същата урежда реда и правилата за разглеждане на делото и съставянето на протокол в съдебно заседание, в който се вписват мястото и времето на заседанието, съставът на съда, името на секретаря, явилите се страни и техните представители, същността на изявленията, исканията и изказванията на страните, представените писмени доказателства, показанията на свидетелите и на другите лица по делото и констатациите и определенията на съда.

Съгласно чл. 54, ал. 1, т. 2 Закона за съдебната власт (ЗСВ), едно от правомощията на Инспектората към ВСС е да проверява организацията по образуването и движението на съдебните, прокурорските и следствените дела. При нарушения, установени при осъществяване на тази дейност, той сигнализира административния ръководител на съответния орган на съдебната власт и Висшия съдебен съвет - чл. 54, ал. 1, т. 5 ЗСВ. Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че в правомощията на Инспектората към ВСС е да прави предложения за налагане на дисциплинарни наказания на съдии, прокурори, следователи и административни ръководители на органите на съдебната власт - чл. 54, ал. 1, т. 6 ЗСВ.

Според състава разглежданият казус и формулираните искания на жалбоподателя не попадат в нито едно от изброените в чл. 47 правомощия на Комисията, а касае преценка на гражданския съд и взетото в хода на конкретно съдебно заседание определение, с оглед депозирани от страна по делото конкретни искания, както и поведението на тази страна в конкретното съдебно заседание, като се подчертава, че съдът е субективен спрямо жалбоподателя. За да е редовно производството пред КЗД, същата следва да е сезирана с надлежно искане – такова, което съответства на правомощията ѝ по чл. 47 от ЗЗДискр. Съставът е изложил аргументи за това, че разпоредбата на чл. 27, ал. 2, т. 6 от АПК установява, задължение на административния орган да проверява предпоставките за допустимостта на искането и за участието на заинтересованите граждани или организации в производството по издаването на индивидуалния административен акт, включително наличието на други специални изисквания, установени със закон.

В решението се посочва също, че независимостта на магистратите е обсъждана и детайлно пояснена в редица решения на Конституционния съд (Решение № 6 от 1993 г. по к.д. № 4 от 1993 г. - ДВ, бр. 36 от 1993 г.; Решение № 3 от 1998 г. по к.д. № 1 от 1998 г. - ДВ, бр. 29 от 1998 г.; Решение № 11 от 1998 г. по к.д. № 10 от 1998 г. - ДВ, бр. 52 от 1998 г.; Решение № 1 от 1999 г. по к.д. № 34 от 1998 г. - ДВ, бр. 6 от 1999 г.). В контекста на задължителните тълкувания на КС, правораздавателната дейност на магистратите не може да бъде обект на контрол, доколкото не разкрива престъпно погазване на закона и морала, в който случай би могла да бъде предмет на административен, институционален, дисциплинарен и пр. контрол. Това гарантира възможността на магистратите да упражняват правомощията си в условията на независимост (чл. 117 от КРБ, чл. 4 от ЗСВ), за да формират свободно вътрешното си убеждение, да осигурят разкриването на обективната истина и гарантират упражняването на правата на гражданите. Ето защо поставянето на действията на съдия в зависимост от мнение на специализиран държавен орган (каквато е КЗД, по аргумент от чл. 40, ал. 1 от ЗЗДискр), представлява недопустима намеса в работата на съда, доколкото би довело до изменение баланса между трите власти, ще наруши изискването за тяхното разделение (чл. 8 от Конституцията) и за независимостта на съдебната власт (чл. 117, ал. 2 от Конституцията). Да се приеме противното, би означавало да се пренебрегнат основни начала на правораздаването и функционирането на съдебната власт в РБ.

На основание чл. 31, ал. 1 от АПК във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. ,от една страна, и правомощията, уредени от законодателя в чл. 47 от ЗЗДискр. ,от друга, с оглед изискването на чл. 27, ал. 2, т. 6 от АПК във връзка с чл. 8 и чл. 117, ал. 2 от КРБ във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. Втори специализиран постоянен заседателен състав е прекратил производството по преписка № 153/2019 г. по описа на Комисия за защита от дискриминация, подадена от Д. Д.Г. и е оставил без разглеждане подадената жалба.

РЕШЕНИЯ НА ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Множество от оплакванията за наличие на по-неблагоприятно третиране въз основа действието на конкретна правна норма са били предмет на обсъждане в постановените през отчетната година решения на състава, като пример в тази посока са следните решения на КЗД.

В решение №253/26.05.2020г. по пр. №97/2019г. жалбоподателят В. Ц. сочи, че собствениците на имот в многоетажна жилищна сграда освен индивидуалните водомери имат и един общ на водопроводното отклонение за жилищната сграда, съгласно Наредба №4 за ВиК на МРРБ, който помага да бъдат изчислени определени количества вода, въпреки българските и европейски закони, които задължавали във фактурите да има само отчетени количества ток, вода и т.н., а не изчислени. Според него така една част от абонатите получават сметки с изчислени количества вода, а друга – не. Задава въпроса защо тази наредба не задължава монтажа на общ водомер за имотите например между две улици.

Постъпило е становище от „С. в.“ АД, представлявано от В. Б. Т. - изпълнителен директор, в което сочи, че Общите условия за предоставяне на ВиК услуги от оператора „С. в.“ АД са одобрени от КЕВР. Уточнява, че задълженията за потребена питейна вода на собствениците/ползвателите на жилища и обекти в сгради, в режим на етажна собственост, се формират по показанията на монтиран на сградното водопроводно отклонение общ водомер и разхода на вода по индивидуалните партиди за водоснабдените имоти, в съответствие с чл. 32 и чл. 39 от Наредба № 4 и чл. 25 от Общите условия. Изразходваните количества вода в дадена етажна собственост се определяли, като се отчитат общият и индивидуалните измервателни сред-

ства. За имоти без изправни индивидуални уреди количествата вода се определяли в съответствие с разпоредбата на чл. 39, ал. 5 от Наредба № 4 и чл. 25, ал. 8 от Общите условия, като се таксуват базови количества. Сочи, че разликата („общо потребление“) между консумацията по общия измервателен уред и сумата от водните количества по индивидуалните партиди, за съответния отчетен период, включително тази произтичаща от закръгленията в отчетените по индивидуалните водомери количества и от допустимата грешка на измервателните средства се разпределя пропорционално по всички имоти, въз основа на таксувания за същото време индивидуален разход. Тази разлика не се включвала в баланса на водните количества в етажната собственост при следващи отчетни периоди.

Постъпило е становище от МРРБ, в което се посочва, че отчитането, разпределението и заплащането на водоснабдителните и канализационните услуги, които предоставят В и К операторите, се извършва в съответствие с правилата определени в Наредба №4 и публично известни „Общи условия за предоставяне на ВиК услуги на потребителите от ВиК оператор, одобрени с Решение на КЕВР. Уточнява се, че изразходваната от абонатите вода се отчита по водомера на водопроводното отклонение, който за сгради в режим на етажна собственост е общият водомер, който е средството за измерване, чрез което се отчита изразходваното количество вода в сградата, както и уредът, по чиито показания се извършва търговското плащане. Годността на общия водомер се удостоверява с проверка, която се извършва периодично или след ремонт, както е регламентирано в чл. 43, ал. 2 от Закона за измерванията. В сграда в режим на етажна собственост за отделните самостоятелни обекти, постъпилото и изразходвано количество питейна вода, измерено от общия водомер, се разпределяло посредством монтираните в обектите индивидуални водомери. Уточнява, че от друга страна, отчитането, както и разпределението на количеството вода, изразходвано за общо потребление в етажната собственост, включително загубите на вода в сградната водопроводна инсталация за потребителите, могат да се извършват съгласно една от предвидените възможности по чл. 32, ал. 9 на Наредбата: 1. от длъжностните лица на оператора на водоснабдителната система или от лица, на които това е възложено от оператора въз основа на договор или 2. от управителя или председателя на управителния съвет на етажната собственост или друг потребител, упълномощен от общото събрание на етажната собственост, с когото операторът сключва договор.

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 следва 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 и средствата, предвидени за постигането ѝ, 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 накърняват в по-малка степен правото на равно третиране (или, понесеното по-неблагоприятно третиране във връзка с постигането на целта е свързано с възможно най-малки вреди); и необходими - преследваната цел е достатъчно важна, за да се обоснове съществуващото ниво на накърняване. В конкретния случай преценката касае „пропорционалния“ метод, по който се разпределят „загубите на вода“ между отделните съкооператори в сградата. 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. Ответната страна – Министъра на МРРБ, не обосновава наличието на каквато и да е връзка между визираната в чл. 39, ал. 2, т. 3 и ал. 4, т. 4 от Наредба № 4 „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 В. С./ би следвало да заплащат единствено за реално изразходваните от тях количества вода, а не да са отговорни и 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 привилегировано 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.

Съставът е установил, че разпоредбите на чл. 39, ал. 2, т. 3 и т. 4 от Наредба №4 от 14.09.2004г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството, са и противоречащи на принципа за равно третиране на „потребителите“ на В и К услуги, създаваща условия за нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. 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. Съставът е дал препоръка на министъра на МРРБ да измени разпоредбите на чл. 39, ал. 2, т. 3 и т. 4 от Наредба №4/2004 г.

Съставът е установил също, че ответната страна „С. в.“ АД, представлявано от В. Б. Т., при осъществяване на своята дейност не е допуснало извършване на нарушение на забраната за дискриминация спрямо В. С. Ц.

В рамките на отчетния период Трети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е разгледал и решил друг интересен казус, свързан с ограничаване правото на движение, респ. правото на паркиране в конкретно населено място, което оплакване отново е свързано с действието на конкретна правна норма. В случая става въпрос за оплакване на гражданин, който живее в населеното място под наем, и при опит да ползва платената услуга за паркиране, същата му е била отказана, като по това оплакване е образувана преписка №3/2019г., по която е постановено решение №79/03.02.2020г. Съставът е установил, че са създадени предпоставки за непряка дискриминация посредством действието на норми от подзаконов нормативен акт, прието от Об.С.В. В постановеното решение Трети специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че възможността лицето да паркира автомобила си пред дома си (без значение постоянен или настоящ адрес) е предоставяне на услуга, като съгласно чл.37, ал.1 от антидискриминационното законодателство не се допуска предоставянето на такива, но при по-ниско качество и при по-неблагоприятни условия на лица – носители на защитен от закона признак, вкл. местоживеене, като част от личното положение на човек.

Личното положение е защитен признак, който няма реално обективно измерение, и за всеки конкретен случай трябва да се изследва самостоятелно, спрямо конкретната обстановка. Признакът „лично положение“ включва почти всякакви признаци, без да е необходимо жалбоподателят да посочва в кой закон или международен договор, по който Република България е страна, е установен съответният признак. Признакът „лично положение“ може да включва различни характеристики на личността: местоживеене, ръст, цвят на косата и очите, тегло, стаж, професионален опит, дали лицето получава социални помощи, майчин език, акцент или диалект, хранителни навици, културни обичаи, както и други черти, които отличават един човек или група хора от останалите.

Съгласно чл.1, ал.3 от ЗГР гражданската регистрация включва съвкупност от данни за едно лице, които го отличават от другите лица в обществото и в семейството му в качеството на носител на субективни права, като име, гражданство, семейно положение, родство, постоянен адрес и др. В чл.93 от Закона за гражданска регистрация е посочено, че всяко лице може да има само един постоянен адрес, който задължително да бъде на територията на Република България. В чл.94 от същия закон е посочено, че настоящият адрес е адресът, на който лицето живее, както и че всяко лице има само един настоящ адрес. Постоянният и настоящият адрес на едно лице могат да съвпадат.

Съставът е изложил аргументи за това, че доколкото съгласно разпоредбите на чл.93 и чл.94 от ЗГР е допустимо лицето да притежава само един настоящ и един постоянен адрес, като съгласно същите норми е допустимо двата да съвпадат, както и с оглед обстоятелството, че настоящият удостоверява живеене в територията на синята зона, а постоянният според новата ал.6 на чл.93 ЗГР служи за упражняване или ползване на права или услуги, то единствено и само при съвпадение на двата адреса е налице законосъобразно основание за предоставяне на права, непредставляващи привилегии и неравносвойно отношение към гражданите на Община В., а отговарящи на обективната необходимост на лицата, до които са адресирани тези възможности.

В противен случай въведеният режим на платено локално паркиране представлява форма на непряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от Закона за защита от дискриминация, доколкото чрез една привидно неутрална разпоредба се поставя една част от адресно обвързаните в обхвата на т.нар. синя зона жители на общината в по-неблагоприятно положение спрямо друга част от тях, разделяйки ги на адресен признак, според вида на притежавания в обхвата на синята зона адрес – постоянен и настоящ.

Това обстоятелство е в нарушение на разпоредбата на чл.4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация, която е императивна по своя характер и забранява всякаква форма на дискриминация по примерно изброените признаци или на всякакви други признаци установени в закон, като под закон следва да се разбира широкото му понятие „нормативен акт“.

С оглед свободата на движение и в изпълнение на разпоредбата на чл.76, ал.1, т.1 от 33Дискр., настоящият състав следва да даде задължително предписание на ответната страна Общински съвет гр. В. да направи промени в Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., като предвиди законовата възможност не само лица с постоянен, но и такива с настоящ адрес на територията на Община В. да се възползват от правото да заплащат годишен абонамент за ползване на „Синя зона“, с цел преустановяване на дискриминационната практика.

На основание чл.64, ал.1, чл.65 и чл.66 от Закона за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, е установил, че Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., в частта IV.2.4. Режим на локално платено паркиране на ППС на живущите в зоните за почасово платено паркиране – чл.32, ал.1 и ал.2, създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране по защитения съгласно чл.4, ал.1 от 33Дискр. признак „лично положение“ по отношение на живущите с настоящ адрес на територията на Община В., различен от постоянния. На основание чл.76, ал.1, т.1 от 33Дискр. решаващият състав е задължил ответната страна – Общински съвет гр. В., представляван от председателя, да направи промени в Наредбата за организацията на движението на територията на Община В., като предвиди законовата възможност не само лица с постоянен, но и такива с настоящ адрес на територията на Община В. да се възползват от правото да заплащат годишен абонамент за ползване на „Синя зона“.

Следващият казус засяга оплакване относно увеличение цената на тока, по който е постановено

решение №395/01.07.2020г. по пр. №105/2015г. В инициативния документ О. Г. В. излага съображения за различното третиране от страна на КЕВР на субектите, до които се отнася увеличението на цената на тока с решение №Ц-16/01.10.2014г. С влязло в сила съдебно Решение на Върховен административен съд на Република България, е отменено Решение на Административен съд София-град, като вместо него е постановена отмяна на Решение на Комисия за защита от дискриминация, постановено по преписка №105/2015 г. Сочи се, че по конкретния казус нито КЗД, нито съдът са конкретизирали съдържанието на защитения признак „лично положение“ по отношение на В., за да бъде извършена преценка дали е неравно третиране на жалбоподателя от страна на КЕВР в качеството му на битов клиент по смисъла на § 1, т. 2а от Допълнителните разпоредби на Закона за енергетиката. Посочва се още, че в административното производство пред КЗД не е направено сравнително изследване на двете групи крайни потребители-битови клиенти – тези, които плащат цената на ел. енергията по регулирани цени, съгласно Решение Ц-16, и тези, които я заплащат по свободно договорени цени, с оглед изясняване на обстоятелството дали е неравно третиране на битовите клиенти, произтичащи от ценовото регулиране.

Постъпило е становище от Върховния административен съд на Република България, представляван от председателя Г. Ч., в което се сочи, че правораздавателен орган не може да бъде ответник в производството за установяване на дискриминация. Посочват, че дискриминационното отношение спрямо една от страните в съдебното производство е нарушаване на равенството в процеса и подлежи на установяване по друг ред. Излагат, че равното третиране в съдебния процес е принцип, възпроизведен и в ЕКЗПЧОС, поради което, при изчерпване на съдопроизводствения ред, страната разполага с право на индивидуална жалба в съда в Страсбург. Сочат, че до установяване на нарушение на Конвенцията, окончателният съдебен акт е законосъобразен и не може да бъде източник на вреди, независимо с какъв характер.

Постъпило е становище от Комисия за енергийно и водно регулиране, представлявана от председателя доц. д-р И. Н. И., в което се сочи, че жалбоподателят О. В. не излага конкретни обстоятелства, от които би могло да се направи извод, че посоченото решение на КЕВР третира същия по различен начин в сравнение с други лица при сравними сходни обстоятелства. Изложено е, че доводите на жалбоподателя са неоснователни, тъй като КЕВР никога и по никакъв начин не е определяла цени на електрическа енергия на свободния пазар поради липса на такива правомощия.

В изпълнение на задължителните указания на ВАС в хода на изясняване на преписката съставът е дал възможност на жалбоподателя да конкретизира съдържанието на защитения признак „лично положение“. В тази връзка по преписката се прие, че жалбоподателят твърди, че по отношение на него е налице неблагоприятно третиране, изразяващо се в невъзможност да обжалва актове на КЕВР и свободно да договаря цена на електрическата енергия в качеството му на краен клиент, който купува електрическа енергия за задоволяване на битови нужди и чиито обекти са присъединени към електроразпределителната мрежа на ниво ниско напрежение. Жалбоподателят твърди, че е дискриминиран, но не представя конкретни факти за неравно третиране, а именно: доказателства (гласни или писмени), че като краен битов клиент, чиито обекти са присъединени към електроразпределителната мрежа на ниво ниско напрежение, е заплащал по-висока цена на електрическата енергия в сравнение с други такива клиенти физически лица, битови потребители. Въз основа на събраните по преписката документи и след анализ на относимото законодателство, действащо в разглеждания период, не може да се установи наличие на причинно-следствена връзка между твърдяното неблагоприятно третиране, изразяващо се в невъзможност свободно да договаря цените на електрическата енергия, които КЕВР е изменила с Решение № Ц-16 от 01.10.2014 г. на КЕВР, и причината за това третиране - защитения по ЗЗДискр. признак „лично положение“. Това е така, защото по смисъла на действащата в разглеждания период нормативна уредба е налице законоустановена възможност за всеки краен потребител-битов клиент да смени доставчика на електрическа енергия, респ. да договаря с него цената ѝ. По тази причина не е налице неравно третиране, тъй като единствено от волята на жалбоподателя зависи избора на доставчик. В случай, че крайния клиент не е избрал друг доставчик, каквато е настоящата хипотеза, доставчик на електрическа енергия е крайният снабдител, който я продава по цената, утвърдена от КЕВР за всеки период. За разлика от други защитени признаци - пол, раса, религия и други защитени от закона признаци, които са иманентно присъщи на човека, защитеният признак „лично положение“ няма еднозначно, изначално прието обективно съдържание. Именно това предполага и налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация. Съгласно чл. 95 от ЗЕ, ред. ДВ, бр. 66 от 2013 г., относима към датата на приемане на решение № Ц - 16 от 01.10.2014 г. КЕВР всеки клиент има право да избира доставчик на електрическа енергия независимо от това в коя държава членка на Европейския съюз, е регистриран доставчикът, доколкото доставчикът спазва правилата за търговия с електрическа енергия. Операторът на мрежата извършва смяната на доставчика съгласно правилата за търговия с електрическа енергия до три седмици след получаване на писменото искане на клиента (чл. 95, ал. 2 от ЗЕ). Към 01.10.2014 г. - датата на приемане на Решение № Ц - 16 от 2014 г. на КЕВР са действали Правила за търговия с електрическа енергия (обн. ДВ, бр. 66 от 2013 г.), където в глава VIII са регламентирани условията и реда за смяна на доставчика на електрическа енергия. Съставът е установил, че законодателството осигурява право, но не и задължение за клиентите да изберат доставчик, в ЗЕ има разпоредби, въз основа на които КЕВР да утвърждава цената на електрическата енергия за клиентите, които не са се възползвали от правото да изберат доставчик. Засадащият състав на КЗД е установил, че в конкретния случай при така възприетия конкретизиран признак

„лично положение“ жалбоподателят О. В. не е осъществил правото си да смени доставчика си на електрическа енергия, поради което същият е закупувал електрическа енергия от краен снабдител по утвърдени от КЕВР цени. По тази причина не може да се приеме, че е налице неравно третиране. Такова би било налице, ако жалбоподателят е предприел действия по смяна на доставчик, изпълнил е законовите изисквания, но въз основа на субективна преценка на оператора на съответната електроразпределителна мрежа, основана на признака „лично положение“, се пренебрегнат обективните предпоставки на ЗЕ и правилата за търговия с електрическа енергия и не се удовлетвори искането за смяна, което в случая не е налице.

Съставът е установил, че жалбата по същество е недопустима по отношение на Върховния административен съд, представляван от председателя Г. Ч. с оглед обстоятелството, че правораздавателен орган не може да бъде ответник в производство за установяване на дискриминация, поради което по отношение на ВАС производството е прекратено. Жалбата е допустима по отношение на КЕВР, представлявана от председателя доц. д-р И. Н. И. Установено е, че ответната страна КЕВР, представлявана от председателя не е извършила нарушение на ЗЗДискр. въз основа на признака „лично положение“, поради което жалбата на О. Г. В. е оставена без уважение.

Интересен е следващият казус, разгледан от Трети специализиран постоянен заседателен състав в **решение №374/25.06.2020г.** Засадащият състав подробно е изследвал дали разпоредбата на чл.420 от Наказателно-процесуалния кодекс създава предпоставки за осъществяване на дискриминация. В жалбата си Ц. К. твърди, че през 2010 г. пострадал от престъпление - набеждаване, че е извършил такова. По случая имало свидетели, за които твърди, че били видели, че не той е извършил деянието. Сочи, че като пострадал завел тъжба, но лицето, което го набедило, било оправдано. Впоследствие по новообразуваната прокурорска преписка се оказало, че има нови доказателства за набеждаването му в престъпление. Твърди, че подал три сигнала до ВКС във връзка с новооткритите доказателства и нарушения за възобновяване на НДЧХ по чл. 422 НПК. ВКС отказал да възобнови и трите пъти делото, тъй като жалбоподателят не бил от кръга на лицата, имащи това право по чл. 420, ал. 2 НПК. Твърди, че като пострадал от престъпление е лишен от право да търси последващо възобновяване на делото, което го поставяло в неравносходно положение и го дискриминирало в лично качество по чл. 4 от ЗЗДискр. по отношение на друго лице, осъдено за престъпление от общ характер, визирано в чл. 420, ал. 1 НПК. Сочи, че са дадени права на прокурори да решават вместо него, като му е отнето правото като пострадал да осъществи в лично качество защита на свои накърнени права, чест и достойнство, регламентирани в Конституцията на РБ.

Твърди, че не оспорва правилността на разпорежданията на ВКС, а ги прилага като доказателства, че е продължил да търси правото си на защита като пострадал от престъплението набеждаване. В допълнение сочи, че престъплението е погасено по давност и с оглед това прокуратурата отказала разследване. Твърди, че с ограничението на чл. 420 НПК е укрито и неразкрито престъплението, осъществено над него.

Постъпило е становище от Министерството на правосъдието, представлявано от министъра на правосъдието Д. К., в което се твърди, че оплакванията на жалбоподателя касаят законодателната дейност на държавата, осъществявана от Народното събрание на Република България. Сочи, че с нормата на чл. 419 НПК законодателят е регламентирал актовете, които подлежат на проверка чрез възобновяване, а в чл. 420 НПК е определил лицата, които могат да правят искане за възобновяване. Посочва, че възобновяването на наказателни дела е извънредно производство за проверка на влезли в сила съдебни актове. Допълва, че окончателните присъди, решения и определения слагат край на процесуалното развитие и се ползват със сила на присъдено нещо, като разрешават материалното правоотношение между държавата и извършителя на конкретното престъпление. В тази връзка сочи, че влезлите в сила съдебни актове са неатакуеми и неотменими.

Постъпила информация от Комисията по правни въпроси към 44-то НС, представлявана от председателя А. А., в която твърди, че няма правомощия да се намесва в действията на изпълнителната власт, както и да разглежда и да се произнася по спорове, които се решават пред КЗД.

Съставът е установил, че възобновяването е изключителен способ за проверка на съдебни актове, най-малкото поради две съображения: обстоятелството, че на възобновяване подлежат, но само влезли в сила съдебни актове, които подлежат на изпълнение. Искането за възобновяване не се прави от лицата, които са били страни по делата, а се прави от окръжния или от Главния прокурор, при което има само едно изключение: когато искането може да се направи и от самия осъден, но само в случай, че основанието за възобновяване е по чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. На възобновяване подлежат всички влезли в сила присъди и решения независимо от кой (материална компетентност) и от какъв съд (РС, ОС, ВКС) са постановени. Разпорежданията и определенията обаче подлежат на възобновяване само ако това е предвидено в чл. 419 НПК. В тази група е определението, с което е потвърдено споразумение. В тази група са определенията за прекратяване на наказателното производство. Тук попада и определението, с което съдът потвърждава или изменя постановлението на прокурора, с което прекратява производството. След влизане в сила на новия НПК възобновяване може да иска освен Главния или окръжния прокурор и самият осъден в случаите, в които основанието е чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. Възобновяването по принцип е безсрочен способ за проверка на съдебни актове, нещо повече - наказателно дело може да бъде възобновено и след смъртта на осъдения - чл. 421, ал. 4 НПК. Когато обаче с искането за възобновяване се цели влошаване на положението на осъдения, тогава има срок - той е 6 месеца и при това е фатален (преклузивен) по своето естество. Този срок се отнася до хипотезите, когато се иска да се отмени оправдателна присъда, да се отмени прекратяване на производството, да се приложи закон за по-тежко наказуемо престъпление, което включва да се отмени условното осъждане по чл. 66 или прилагане на разпоредбата по чл. 64 НК, както и когато се иска наказани-

ето да бъде увеличено. Освен този 6-месечен срок, в НПК са предвидени и два други срока: когато трябва да се възобнови дело поради постановено решение на ЕСПЧ на основание чл. 422, ал. 1, т. 4 - едномесечен срок, а когато трябва да се възобнови допусната задочна екстрадиция по чл. 422, ал. 1, т. 6 - този срок е ед-носедмичен. Както ВКС, така и Апелативният съд по реда на възобновяване на наказателни дела заседават в тричленен състав. В хипотезите обаче на чл. 354, ал. 2, т. 2 и ал. 5 съставът на съда е петчленен. Законодате-лят е предвидил възобновяването като извънреден способ за проверка на влезлите в сила съдебни актове само в случаите, когато те не са били проверени по касационен ред по протест или жалба на страната, която прави искането и в чийто интерес се предлага отмяната. Липсата на надлежно сезиране на ВКС в касацион-ното производство изключва неговото произнасяне по същество. Тогава за страната, която не е упражнила процесуалното си право на жалба или протест, за да получи произнасяне, чрез което да защити своите пра-ва и законни интереси, или искането ѝ е насочено срещу съдебен акт, принципно изключен от обхвата на редовния касационен контрол, възниква процесуалната възможност да поиска възобновяване на делото, за да постигне отстраняването на съществуващи нарушения на материалния и/или процесуалния закон. От друга страна, искането за възобновяване би било основателно само ако нарушенията на закона са съще-ствени - чл. 422, ал. 1, т. 5 НПК. В конкретния случай жалбоподателят не попада в кръга на лицата, изчерпа-телно определени в разпоредбата на чл. 420 НПК като имащи право да направят искане за възобновяване на наказателно производство. Пострадал може да бъде само физическо лице без изключение. Фигурата на пострада-лият може да се конституира само на досъдебна фаза. Същото лице в съдебната фаза може да вземе участие или само като частен обвинител, или само като граждански ищец, или и в двете качества. Пострада-лият е не само участник в процеса, той е и субект, защото на пострадалия в чл. 75 НПК се предоставят проце-суални права, а упражнявайки тези процесуални права, пострадалият осъществява функция по обвинение. В НПК не е предвиден редът, по който се конституира пострадалият. Затова се приема, че пострадалият е достатъчно да е поискал да участва в производството и да е предоставил адрес за призоваване, без оглед на формата. От единствено значение е от искането да е ясно от кое деяние лицето претендира, че са му причинени вреди; да е ясно, че същото лице иска да участва на досъдебното производство като пострада-л. Когато искането на лицето е уважено, органът не е длъжен да издаде постановление, но при отказ трябва да издаде постановление, защото е налице интерес за обжалване на отказа и да иска да бъде конституиран като пострада-л по реда на чл. 200 НПК.

Съставът е установил, че разпоредбата на чл. 420 НПК не представлява непряка дискриминация по признак „лично положение“, поради което жалбата на Ц. К. е оставена без уважение.

Оплакване за дискриминация във връзка с подзаконов нормативен акт е обсъден и решен с **реше-ние №406/06.07.2020г.** по пр. №76/2019г. на Трети специализиран постоянен заседателен състав, който е разгледал оплакване във връзка със Системата за прием на ученици в първи клас на територията на С. О. В инициативния документ жалбоподателят Д. С. Г. съобщава, че е баща на дете, което през 2019г. трябва да бъде записано на училище в първи клас. Тъй като съпругата му е от М., иска детето му да учи майчиния език в училище, но съгласно Системата за прием на ученици в първи клас на територията на С. о. детето трябва да бъде записано в района, в който живеят, а в това училище няма учител по руски език. Жалбоподателят счита, че правата на детето му са нарушени, тъй като 133-то училище предлага разширено изучаване на ру-ски език и е подходящо за него, но тъй като нямат необходимото предимство и точки, детето му няма шанс да бъде прието там. Г. намира за дискриминационно това, че дете, което „няма нищо общо с руския език“ ще бъде прието в 133-то училище заради критериите за местоживеене, а неговото, което говори руски език, ма-йчиният му език е руски и половината от роднините му говорят този език, няма шанс да бъде прието. Прави сравнение с приема в 134-то училище, където предимство имат децата с еврейски произход.

В становище М. Д., директор на дирекция „О.“ посочва, че съгласно разпоредбите на чл.43, ал.1 и 2 от Наредба №10 от 2016г. за организация и дейността в училищното образование, издадена от министъра на образованието и науката, за осъществяване на приема в първи клас за всяко населено място с повече от едно училище общините разработват система за прием, в която водещ критерий е близостта на училището да настоящ адрес на родителите/настойниците и/или най-краткото време за достигане до училището. Обяс-нява се, че Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на С. о. е приета с Решение по Протокол. Посочва се, че в Раздел Трети, точки от 8.1 до 8.13 са определени водещият и допълнителните критерии за прием на ученици в първи клас, като се прилагат първо водещите критерии. Когато с броя на децата в определена група по водещия критерий се надхвърля броя на местата, определе-ни с училищния план-прием, децата в тази група се подреждат според допълнителните критерии. Съгласно чл.14, ал.1,2,3 и 4 от Наредба № 4 от 30.11.2015г. за учебния план на М. на о. и н., всяко училище при спазване разпоредбите на тази наредба разработва свой училищен план, който отговаря на вида на образованието и спецификите на обучението. Подчертава се, че на територията на С. о. няма общински училища, в които се изучава руски език и чийто прием зависи от руския произход на детето. Приемът във всички общински училища се извършва само чрез Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на те-риторията на С. о. Обръща се внимание и на факта, че 134-то СУ „Д. Д.“ е държавно, а не общинско училище, поради което С. о. не определя редът и условията за прием на ученици в първи клас, както и предвижда ли се предимство за деца от еврейски произход при кандидатстването им в първи клас. Подчертава се, че като държавно, а не общинско училище приемът в 1 клас на 134-то СУ „Д. Д.“ не е обвързан с териториалния принцип, а се осъществява по критерии, обсъдени с Обществения съвет и утвърдени на Педагогически съвет. Прави се уточнението, че критериите са съгласувани и одобрени от МОН. Сочи се, че на територията

на С. о. няма училища, в които се изучава руски език и чийто прием зависи от руския произход на детето. Излага се хипотеза, че може би такъв е приемът в руското училище към посолството на Р., което не е част от системата на предучилищното образование на Република България.

Съставът е установил, че съгласно Раздел Четвърти, Преходни и заключителни разпоредби от Системата, детето на жалбоподателя Д. Г. не отговаря на дефиницията „майчин език“, посочена в Системата. В конкретния случай детето не попада в категорията на учениците от етническите малцинствени групи, които традиционно или в значителна степен живеят на територията на Р България. За майката е посочено, че е от М. и е български гражданин като няма данни същата да е гражданка и на М. Но дори и да има и молдовско гражданство, Р М. не е държава членка на Европейския съюз, както и не е страна членка на Европейското икономическо пространство. Отбелязва се и факта, че официалният език в Република М. е румънски език, а не руски. В тази връзка настоящият състав приема, че оплакването на жалбоподателя, че детето му не е прието с 133-то СУ „А. П.“, в което училище чуждият език, изучаван там е руски, а не румънски, не е релевантно към спора и поради това липсва правен интерес от страна на Д. Г. Съставът е отбелязал, че в съответствие с Конституцията на Р България /КРБ/ в чл.13, ал.6 от ЗПУО е регламентирано: „Учениците, за които българският език не е майчин, имат право да изучават и майчиният си език при условията и по реда на този закон и под грижата и контрола на държавата“. Такава възможност се осигурява по нормативно предвиден ред, под съответната форма, но не е налице конституционно или законово задължение майчиният език да бъде критерий за прием в общинските училища. Критериите за прием в общинските училища на територията на С. о., посочени за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на С. о. са в съответствие със законодателството, действащо в Република България, включително с Наредба №10 от 2016г. за организация на дейностите в училищното образование, издадена от министъра на образованието и науката, съгласно която водещ критерий при прием е близостта на училището до постоянния/настоящия адрес на детето, като не са предвидени критерии за прием на ученици според произхода или майчиния им език. Не е заложен такъв критерий, поради което не може да се твърди, че е осъществена дискриминация. На територията на С. о. няма общински училища, в които се изучава руски език и в които приемът да зависи от руския произход на детето, за което жалбоподателят изобщо не е представил доказателства.

Съставът е установил, че ответната страна М. на о. и н., представлявано от министъра чрез приемане на чл.43 от Наредба №10 от 1.09.2016г. за организация на дейностите в училищното образование, и ответната страна С. о. с., представляван от председателя Е. Г. чрез приемане на Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на С. о. на основание и в изпълнение на чл.43 от Наредба №10 от 1.09.2016г. за организация на дейностите в училищното образование, не са осъществили дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ по отношение на Д. С. Г. от гр. С. Жалбата на Д. С. Г. е оставена без уважение.

За отчетната 2020г. Трети специализиран постоянен заседателен състав е разгледал и оплакване за липсата на асфалтова настилка на улицата, на която живее. Постановено е **решение №237/22.05.2020г.** по пр. №4/2019г., в което са разгледани оплакванията на Р. К. за осъществена дискриминация по признак „лично положение“. В жалбата си Р. К. посочва, че живее на ул. „Ш. с.“ №... в гр. И., където след приключването на интегриран проект „Воден цикъл“, част от улицата /вкл. номера, на който живее жалбоподателката/ останала неасфалтирана. В резултат на това през дъждовните месеци се образували дълбоки и неотточни водосбори, а през топлите и сухи месеци, когато калта се превърнала в прах, започвали прашните дни, в които било невъзможно проветряването на дома ѝ и стоенето пред него. Посочва, че има и други неблагоприятни за нея последици от липсата на асфалтова настилка, а именно, че таксиметровите шофьори отказвали да спират непосредствено пред дома ѝ, заради състоянието на пътната настилка. Тъй като трябва да се явява на работа с чисто униформено облекло, за целта си набавила гумени ботуши, с които да преминава сутрин през калния участък, след което трябвало да се преобува, което пораждало у нея унищително чувство и я карало да се чувства „втора ръка“ данъкоплатец. Горепосоченото жалбоподателката определя като институционално бездействие по отношение на предоставянето на равни възможности за ползване на уличната инфраструктура, в сравнение с живеещите на номера ... и ... от същата улица, пред които полагането на уличната настилка е приключило своевременно.

От ответните страни е постъпило становище, че Община И. е възложила на фирма изпълнител, строително-ремонтни и монтажни работи на ул. „Ш. с.“. Уточнява се, че улицата се разглежда условно като два участъка. В първият участък се предвиждали само асфалтови дейности по основното трасе и двете локални платна. Във втория участък се предвиждали асфалтови работи, подмяна на пътни бордюри и изграждане на пешеходен тротоар. Сочи се, че домът на жалбоподателката е разположен в локалното платно, част от първия участък от улицата, като срокът за изпълнението на последните е 90 календарни дни, считано от датата на подписване на първия. Посочва се, че съгласно чл.8, ал.3 от Закона за пътищата (ЗП), улица „Ш. с.“ е публична общинска собственост и на основание чл.19, ал.1, т.1 от ЗП, се управлява и стопанисва от кмета на общината.

Съставът е установил, че община И. е провела обществена поръчка и е възложила на проектантска фирма да изработи технически инвестиционни проекти за определени обекти, включително за улица „Ш. с., където е настоящия адрес на жалбоподателката. Констатирано е, че след изработване на проектите, общината е подала искане за финансиране пред М. на ф. за отпускане на средства. Съставът установил, че с Удостоверение улица „Ш. с.“ е въведена в експлоатация след извършен извършен ремонт. Ответната страна в рамките на производството е изградила асфалтова настилка на процесния участък пред дома на жалбопо-

дателката. Съставът е счел, че в производството не се доказва, че активната позиция на жалбоподателката, свързана с подаване на сигнали и публикации от нейна страна в национални и местни медии, във връзка със защита на различни каузи на човешки права и права на животни, е обвързана с твърденията ѝ за по-неблагоприятно третиране от страна на ответната страна.

Съставът е приел, че не е нарушено правото на равно третиране на Р. З. от ответните страни Община И. и кмета на Община И. по признак „лично положение“, поради което е оставил без уважение нейната жалба.

Изложените оплаквания по пр. №6/2019г., по която е постановено **решение №427/13.07.2020г.**, са свързани с това, че имотът на жалбоподателя е единственият без лице към улицата и поради това до него не биха могли да достигнат линейка, противопожарна и т. н. Жалбоподателят Й. М. сочи, че е собственик на поземлен имот по кадастрална карта на гр. В. в ж.к. „И“, който е единствената му собственост и се ползва целогодишно за живеене от две семейства. Жалбоподателят заявява, че упоменатият имот представлява вътрешен парцел и няма лице на главна улица, чийто достъп се осъществява от пътека с реална ширина от около 1,5 м., дължина – 38 м. и обща площ приблизително 57 кв. м. Според кадастралната карта на гр. В. въпросният имот е общинска собственост и е отразен с двукратно по-голяма площ от 129 кв. м. като второстепенен път с размери, максимално доближаващи се до тези, изискуеми от чл. 81, ал. 1 от ЗУТ. Жалбоподателят уточнява, че е неравно третиран от страна на община В. в сравнение с останалите му съседи, тъй като неговият имот е единственият без лице към улица. Обяснява, че до имота му не биха могли да имат достъп линейка, противопожарна кола или хора с увреждания, какъвто е случаят с племенницата му, която е с двигателно увреждане.

Със становище кметът на община В. обяснява, че ПУП-ПУР за кв. И. е одобрен с Решение на О. с. – В. на основание чл. 129, ал. 1 от ЗУТ във връзка с чл. 21, ал. 1 и 7 от ЗОС. Соци си, че горепосоченият план е обжалван, като след влезли в законна сила решения, с които е отменен в отделни части, е необходима преработка на същите. По отношение на процесния имот посоченият ПУП-ПУР е отменен съобразно Решение Чл. 81, ал. 1 от ЗУТ определя допустимата ширина на уличната регулация на задънени улици по влязъл ПУП, а в случая този план е отменен по жалба на Й. М. В становището не се отрича, че поземленият имот на жалбоподателя е без достъп до действащата кадастрална карта, но М. е бил уведомен за другата възможност, предвидена в чл. 190, ал. 1 от ЗУТ, а именно: подаване на заявление за прокарване на временен път. Обръща се внимание, че не е налице нито една от хипотезите на чл. 21, ал. 1 от ЗОС и липсват правни основания за откриване на процедура за принудително отчуждаване. Съгласно посочената норма имоти, собственост на физически и юридически лица, могат да бъдат отчуждени принудително за задоволяване на общински нужди, които не могат да бъдат задоволени по друг начин, въз основа на влязъл в сила подробен устройствен план, предвиждащ изграждането на обекти – публична общинска собственост или на одобрен подробен устройствен план, предвиждащ изграждането на обекти от първостепенно значение – публична общинска собственост, за който има влязло в сила разпореждане за допускане на предварителното му изпълнение, както и в други случаи, определени със закон след предварително и равностойно парично обезщетение.

Засадаващият състав е установил, че между страните не се спори по факта, че жалбоподателят Й. М. е собственик на поземлен имот по кадастралната карта на гр. В в ж.к. „И“, до който няма достъп, тоест улица. Съществува пътека до него. Не се спори и относно факта, че за територията на ж.к. „И.“ има План за улична регулация, който обаче бил обжалван от Й. М. и с Решение на АС – В. е отменен в частта за неговия поземлен имот, което означава, че не е в сила ПУП-ПУР за имота на жалбоподателя, тъй като няма изработен и одобрен нов. В Закона за устройство на територията са посочени двата вида процедури за осигуряване на достъп до имоти в зависимост от това дали искането е за транспортен достъп, или за пешеходно преминаване. Съгласно чл. 190 и чл. 191 от ЗУТ съществува възможност транспортният достъп да се осигури чрез прокарване на временен път, а чл. 192 от ЗУТ предоставя възможност пешеходното преминаване да се осъществи през чужди имоти. И при двете процедури достъпът става възможен след писмен договор между заинтересованите собственици на поземлени имоти с нотариална заверка на подписите, а при липса на съгласие – със заповед на кмета на общината. От кореспонденцията между страните през годините е видно, че жалбоподателят е уведомен за тези възможности, но искане от негова страна за стартиране на процедура по прокарване на временен път до имота му обаче не е депозирана. В провело се в КЗД открито заседание М. е потвърдил нежеланието си за прокарване на временен път. Липсват правни основания обаче за откриване на другата възможност (преминаване през чужди имоти), т.е. за принудително отчуждаване на имоти – частна собственост за общински нужди след като съществува пътека. Ако действително въпросната пътека, водеща до имота на жалбоподателя, е по-тясна от обозначената в кадастралната карта, същият има възможността да възложи трасиране на границите на пътя, за да се предприемат впоследствие необходимите стъпки. В случая обаче, при така изложените факти, съставът счита, че не личното положение на М. е причина за по-неблагоприятното му положение, а липсата на правно основание за обратното.

Съставът е установил, че О. В., чрез кмета И. П. не е извършила нарушение на 33Дискр. по признак „лично положение“ спрямо Й. М. М. от гр. В., поради което жалбата му е оставена без уважение.

Следващото оплакване е направено от няколко жалбоподатели и отново засяга техния адрес, а именно направен отказ от ответната страна жалбоподателите да бъдат включени в читалищното настоятелство, поради това, че постоянният им адрес не е в същото населено място. Постановено е **решение №239/22. 05. 2020г.** по пр. №162/ 2019г. Според оплакванията в жалбата, подателите П. П., В. Ц., С. Ц. и С. С. желаят

да станат членове на читалище „М. Л.“ 1903 в с. Ч. Поясняват, че понастоящем живеят в село Ч., а по постоянен адрес са регистрирани на други различни населени места. Посочват, че желанието им е да допринесат за развитието на читалището и на културния живот в селото, като дарят книги, народни носии и се включат в дейността на читалището. Заявяват, че са получили категоричен отказ от читалищното настоятелство с мотива, че съгласно уставът на читалището, за да станат негови членове, те трябва да имат постоянен адрес в село Ч. На среща с читалищното настоятелство им било заявено, че „не са нужни външни хора, които да създават проблеми“. В уставът било записано, че индивидуални членове в читалищата могат да бъдат „български граждани навършили 18 години с постоянен адрес в село Ч.“. Жалбоподателите определят това изискване за членство за дискриминационно и противоречащо на чл.11, ал.2 от Закона за народните читалища.

В полученото писмено становище от председателя на читалищното настоятелство, във връзка с твърденията за дискриминация по повод направен отказ за приемането на жалбоподателите за членове на читалището, се посочва допълнението към чл.13, ал.2, т.1 от „Устава“ „...да са с постоянен адрес в село Ч.“ с цел осигуряване на кворум при провеждането на общи отчетни или отчетно-изборни събрания на читалището.

Трети специализиран заседателен състав е счел, че основният предмет на преписката е посоченият чл. 13, ал.2, т.3 от Устава на читалището, в който е въведено изискването за наличието на постоянен адрес в селото на действителните му членове. Съставът е на мнението, че с така въведено изискване за наличие на постоянна адресна регистрация в село Ч. на всички лица, които са членове на читалището, не би могло да се постигне посочената цел - осигуряването на кворум при провеждането на събрания, защото няма никаква гаранция, че адресно регистрираните за постоянно в селото членове ще присъстват на събранията на читалището и по този начин ще осигурят необходимия кворум с оглед легитимното им провеждане при необходимост. Съставът е на мнението, че присъствието на членовете на читалището на събрания не е гарантирано по никакъв начин с тяхната постоянна адресна регистрация в селото. Няма никаква гаранция, че членове, които са адресно регистрирани за постоянно в населеното място принципно, традиционно ще присъстват на събранията на читалището. Съставът е приел посоченият от читалището довод за напълно несъстоятелен, защото не намира нито пряка, нито косвена връзка между присъствието на даден действителен член на събрание и неговата постоянна адресна регистрация и счита, че въведеното изискване за наличие на постоянен адрес в село Ч. за лицата, които искат да членуват в читалището е дискриминационно, защото въвежда ограничение на лицата, които имат желание да се включат в дейността му, но нямат постоянен адрес на територията на селото, а всъщност живеят на територията му. Поради това изискване, в случая такива лица и конкретно жалбоподателите са неравно третирани в сравнение с лицата, които имат постоянна адресна регистрация в селото и няма пречка да членуват в читалището и да развиват дейност. Според заявеното от жалбоподателите в жалбата те многократно са отправяли искане за членство, включително и на среща с читалищното настоятелство, която е била проведена на 15.04.2019 г., на която отново са получили категоричен отказ за членство - период от време, през който е следвало да бъде вече вписана промяната в разпоредбата на чл.13 от устава, която видно от представения протокол от проведеното Годишното общо събрание е била приета на 30.03.2019г. При така установените факти, съставът е на мнението, че заявената претенция от страна на жалбоподателите за проявена по отношение на тях от ответната страна дискриминация по признак „лично положение“ е основателна и доказана. В случая неравностойното положение, в което е поставен всеки един от жалбоподателите, го ограничава до участие в културния и обществен живот на село Ч., което е тяхно право. Съставът е на мнението, че след като понастоящем жалбоподателите живеят на територията на селото, макар по постоянна адресна регистрация да са на друго населено място, имат пълното право да се включват в културния живот на селото и станат членове на читалището.

Съставът е установил, че Народно Читалище „М. Л.“ 1903, представлявано от председателя на Читалищното настоятелство П. И., с въведеното допълнение в чл. 13, ал. 2, т. 1 от Устава на читалището, според който „Действителните членове са лица навършили 18 години, които участват в дейността на читалището, редовно плащат членския си внос и имат право да избират и да бъдат избирани, да са с постоянен адрес в село Ч.“, е извършило дискриминация по признак „лично положение“. Съставът е предписал на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. на Народно Читалище „М. Л.“ 1903, представлявано от председателя на Читалищното настоятелство да промени записаното в чл. 13, ал. 2, т. 1 от Устава на читалището изискване, като се съобрази и спази изискването на ЗЗДискр. за недискриминация.

Комисията за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплакване във връзка с публикация в социална мрежа, където се излагат оплаквания за осъществена дискриминация по признак „лично положение“. Жалбоподателката Р. Д. К.-Д. по пр. №552/2018г., по която е постановено **Решение №275/02.06.2020г.** счита, че е дискриминирана от лицето И. Т. Г., тъй като същата разпространява лъжи, клевети и се опитва да урони авторитета ѝ пред аудиторията в социалните групи. На 24.06.2018г., случайно попаднала на публикация на Н. К. в „Т. и. на С. 3.“ и забелязала, че ѝ се споменава името и участието ѝ в предаването по ТВ С. 3. *„Виждам как Н. К. пише, как съм разобличила Г. Б. Г., като съм разказала как ме измамил, как е измамил майка ми и други хора, с които пуснахме жалби в адвокатска колегия и районна прокуратура С. 3. Разказах как съм го наела, как ме е излъгал, как съм го публикувала в социалните групи, как са се включили хора, които също твърдят, че са измамени от него. Виждах как Н. К. опровергаваше някой, който пишеше за мен, но аз не виждах неговите коментари.“* (цитат от жалба). Жалбоподателката установила, че И. Т. Г. пише за нея и хората, с които пуснали жалби срещу адвоката (съпруг на Г.), който се възползвал от хората, които му се доверяват. *„Тя пишеше за какво съм наела съпругът ѝ, и как той ми свър-*

шил работа. Пишеше, че сме група роми, застъпници на политическа партия ДПС, че съм живеела в общинско жилище. Съпругът и бил доказал, че всичко е лъжа и продължавал да работи." (цитат от жалба).

В писмено становище ответницата И. Г. заявява, че правото на отговор, което твърди, че трябва да получи жалбоподателката, не е в нейната компетенция, а в компетенцията на администратора на група във Фейсбук, която е визирана по преписката. В този смисъл, следвало К. да се обърне към администратора. Посочва, че тя не може да дава право на отговор за коментари, тъй като не контролирала групата и коментарите там. Не е администратор на групи, за да дава право на отговор, не е и медия. Заявява, че не контролира непрекъснато профила си в социалната мрежа Фейсбук, както и други ползватели на социалните мрежи не могли да ги контролират. Което означавало единствено, че от всеки профил могли безпрепятствено да влизат и други хора, по най-различни способы, в това число в социалната мрежа Фейсбук можело да бъдат създавани фалшиви/неистински профили, чрез изтеглени снимки, текст и други и да се манипулира съдържание като коментари и текст. Допълва, че в качеството си на физическо лице, не притежава социалната мрежа Фейсбук, не може да контролира тази социална мрежа, не е собственик на Фейсбук, за да може да влияе или манипулира съдържанието, което е посочено за твърдение.

Въз основа на представените в хода на проучването доказателства, съставът е установил, че действително от профил в социалната мрежа Фейсбук с име: И. Г. (съвпадащо с името на ответницата по преписката) е коментирано, че пишешите, сред които и жалбоподателката Р. К., са група роми защитници на ПП ДПС Г. Посочва също, че жалбоподателката живее в общинско жилище. Съставът е отхвърлил твърдението на ответницата И. Г., че правото на отговор, което следва да получи жалбоподателката, не е в нейната компетенция, а в компетенцията на администратора на група във Фейсбук, и че в този смисъл, следвало К. да се обърне към администратора на посочената група. Съставът е отбелязал, че задължение на администратора на дадена група във Фейсбук е да следи дали членовете на групата спазват правилата за членство, но отговорността за това какво се пише, остава на пишещия даден коментар и/или публикация, какъвто в случая е И. Г. В хода на проучването, ответната страна по преписката е представила единствено становище, което не било подкрепено от никакви доказателства. Поради това съставът категорично счита, че ответницата И. Г. не е изпълнила разпоредбата на чл.9 от ЗЗДискр. От предоставено становище И. Г. не е доказала, че принципът на равно третиране по отношение на Р. К. не е нарушен.

Съставът е установил, че ответната страна И. Т. Г., е извършила по-неблагоприятно третиране по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката Р. Д. К.-Д, поради което на ответницата е наложено административно наказание глоба в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева за осъществено по-неблагоприятно третиране по отношение на жалбоподателката Р. Д. К.-Д.

В Комисията за защита от дискриминация ежегодно постъпват жалби с оплаквания за тормоз от страна на лица, живущи в една сграда. В много от случаите, поставени за разглеждане пред Комисията, в частност Трети специализиран постоянен заседателен състав е установявал, че не всяко напрежение в отношенията между съседите представлява тормоз по признак „лично положение“. В рамките на отчетната година подобен казус е обсъден в **решение № 106/ 17.02.2020 г.** на Трети специализиран постоянен заседателен състав. Производството по преписка № 17/2019 г. е образувано по жалба и допълнения към нея подадени от Ж. Л. А. С оглед направените оплаквания за дискриминация под формата на „тормоз“ по признак „лично положение“, жалбата и допълненията към нея са разпределени за разглеждане на Трети специализиран постоянен заседателен състав. Ж. А. споделя, че е на 85 години и от 40 години живее в жилището си. Твърди, че от три години в апартамента над нея (ап. 38) живеел млад мъж с приятелката си, които от самото си настаняване в блока се отнасяли със злоба и омраза към нея, поради което тя била подложена на постоянен тормоз. Същият се състои в монтирането на различни уреди, с които обгазвявали жилището - бензин, нафталин, спирт за горене; „вкарват“ миризми в него, хвърлят пиратки и скачат по тавана ѝ. Уточнява, че всичко това се случвало през нощта, поради което не е спокойна никога. А. счита, че с всички тези действия на съседа ѝ я дискриминират, в резултат на което не може да води нормален живот (да яде, да спи и да си почива). Посочената в жалбата ответна страна И. М. отхвърля всички отправени към него обвинения. Обяснява, че живее на адреса, а жилището е било закупено няколко месеца преди това. Счита, че със закупуването на апартамента, е наследил омразата и проблемите, които жалбоподателката е имала с предишните собственици. Ответната страна заявява, че именно той и приятелката му са станали жертва на поведението на А., тъй като същата ги тормози постоянно, вдигайки силен шум в малките часове на нощта. За част от проблемните ситуации е уведомявана полицията както от негова страна, така и от нейна. В отговора си до КЗД ответната страна излага подробни обяснения за всяко от отправените към него оплаквания – за миризмите, шума, отоплителните уреди и т.н. С оглед предмета на спора е изискана и получена информация от Първо районно управление, с което се уведомяват КЗД, че след извършена проверка е било установило, че на тел. 112 са постъпвали неколkokратно сигнали от Ж.А. с искане за съдействие от служители на МВР. Уточнява се, че при всеки подаден сигнал домашният ѝ адрес е посещаван от служители на ОД РУ, за което има изготвени докладни записки. При тези посещения И.М. заявявал, че подадените сигнали не отговарят на истината. Дори обратното – че А. тормозела него и приятелката му. Съставян му е протокол за предупреждение. След като е преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства, съставът е установил, че страните в производството живеят в една и съща етажна собственост в ж.к. „С.“, т.е. Ж. А. и И. М. са съседи, като апартаментът на жалбоподателката се намира точно под този на ответната страна. От представените от ОД РУ на СДВР докладни записки се потвърждава фактът, че конфликт между тях съществува още от 2017 г., откогато е първото постъпило оплакване на А. от И. М. Както в тази, така и в останалите

докладни записки на дежурните на смяна лица не се установява обаче оплакванията на жалбоподателката да са се потвърдили при отиването на органите на реда на място. Напротив – в докладните записки дори е записано, че при едно от посещенията в жилището на ответната страна не е светело, а при другото – когато са намерили на адреса М., не са констатирани факти, потвърждаващи сигналите на А.. При сигнала за обгазяване полицаите не само, че не са установили отношение да има М., но изобщо не са установили “никаква остра задушлива миризма”, като са записали, че въздухът е “абсолютно нормален”. Съставът е отчел, че сигналите на А. до полицията съвпадат с оплакванията й до КЗД, които счита за тормоз спрямо нея от страна на ответната страна. След като същите не са били потвърдени от направените от органите на реда проверки на място и не са представени никакви доказателства в производството, решаващият състав е приел, че се касае за дългогодишен междусъседски конфликт с неизяснена причина за възникването му. Последният обаче не покрива понятието “тормоз” по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., съгласно който “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 накръняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. По смисъла на чл. 5 от същия закон тормозът се счита за дискриминация. Тоест, за да обоснове съставът извършването на такъв, е необходимо нежеланото поведение да се основава на някой от посочените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци. От представените доказателства се установи, че ответната страна доказва, че не е осъществил тормоз спрямо жалбоподателката Ж. А.. В настоящото производство не бе установено изобщо извършването на такова нежелано поведение от страна на И. М. към Ж. А. и макар постоянното й местоживее да е част от нейното лично положение, настоящият състав приема, че спрямо нея не е извършен тормоз по смисъла на антидискриминационното законодателство. Воден от гореизложеното, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация на основание чл.65, ал. 5 от ЗЗДискр. е установил, че и К. М., С не е извършил нарушение на ЗЗДискр. по признак “лично положение” спрямо Ж. Л. А. С така постановеното решение съставът е оставил без уважение подадената от Ж. Л. А.

Интересен казус, свързан с оплакване за системен тормоз, разгледан от Трети специализиран постоянен заседателен състав, касае договор за потребителски кредит. В **решение №560/02.10.2020г.** по пр. №718/2019г. са разгледани оплаквания за тормоз по признак “лично положение” във връзка с предоставянето на бързи заеми/кредити, като жалбоподателката М. И. посочва, че спрямо нея се осъществява постоянен тормоз, осъществяван от небанкова финансова институция „С. к.“ ООД (дружество специализирано за предоставяне на бързи заеми/кредити), която чрез неправомерно разпространение/предоставяне на банкова тайна на трети неоторизирани лица (в случая работодател) и извършваща действия по целенасочено и умишлено накръняване на достойнството й, иска и цели да постави жалбоподателката във враждебна, принизяваща, унижителна и обидна среда. На 17.12.2018г. (в качеството си на заемател) жалбоподателката сключила с небанковата финансова институция „С. к.“ ООД (в качеството на кредитор) договор за паричен заем. Съобразно договора получила 1400лв. (под формата на заем) със задължение да ги върне на кредитора както следва: 3 вноски по 36.74лв. и 8 вноски по 158.96лв. Сочи, че в договора подробно е описано кои са страни по него, какви са правата и задълженията на договарящите се, какви санкции я очакват ако не изпълни задължението си. На 07.08.2019г. Иванова била извикана от началника на ТРЗ при „Ц. за г. м.“ ЕАД/където жалбоподателката работи от дълги години/, за да й връчели никакви документи. След като се явила пред ТРЗ, й връчили официално искане от „С. к.“ ООД до работодателя й, с което кредиторът иска „Ц. за г. м.“ да им съдейства за погасяване на месечните плащания на жалбоподателката. Искането било входирано и реално с него се запознали цялото деловодство, прекият й началник, всички служители от ТРЗ. Почувствала се сякаш целият свят се обърнал към нея и я гледа. Усетила погледите на служителите от ТРЗ – защото явно всички са чели и се запознали с писмото. Била изключително притеснена, засрамена и унижена. Колегите й започнали да я разпитват защо не си е погасявала кредита, какви са били затрудненията й. Усещала нотка на присмех и укор. Твърди, че това унижение не било последното. Оттогава до момента на подаване на жалбата в КЗД, неизвестни за И. служители на „С. к.“ ООД, без да се представят поименно, а само от кое дружество са, звънели на служебния й телефон и независимо кой го вдига започват да обясняват как жалбоподателката не била заплащала задълженията и какви лоши неща щели да й сторят – да я дадат на съд, ЧСИ, да й отнемат имуществото и др. От 26.08.2019г. два пъти седмично човек от дружеството отивал в деловодството и започвал да обяснява на деловодителките какви задължения има жалбоподателката към дружеството, че се криела нарочно и не искала да плаща, както и колко лош и неблагонадежден човек е. Счита, че животът й на работното място станал нетърпим и започнала да ходи на работа със страх и притеснение. Изпитва паника, когато служебният телефон звъни, когато колега й каже, че някой я търси, когато трябва да отиде до деловодството.

От ответната страна „С. к.“ ООД се сочи, че между Дружеството и жалбоподателката М. В. И. на 17.12.2018 е сключен договор за потребителски кредит по реда и при спазване на изискванията на Закона за потребителския кредит. Към датата на изготвяне на становището заемателят по горепосочения договор за потребителски кредит допуснал забава за период от повече от 5 месеца, като е налице неизпълнение по всяка една от падежиралите вноски от м. май до м. октомври 2019 година. При подаване на молбата за сключване на договор за заем клиентът предоставил доброволно данни за своя работодател и неговия адрес и подписал декларация, с която дал съгласието си предоставените от него лични данни да бъдат използвани за целите на сключения договор за заем. В становището се посочва, че видно от чл.7, ал.2 на сключения между страните договор, страните се споразумели предварително, че в случай на неизпълнение на задъл-

женията от страна на заемателя, заемодателят може да предприеме действия по събиране на просрочените вземания, включително чрез изпращане на писма, лични посещения и телефонни разговори. Въз основа на договореното между страните на 17.07.2019г. „С. К.“ ООД упражнил правото си да посети клиента на посочения от него адрес на работодател. При посещението не бил установен контакт с клиента, а представителите на дружеството не били допуснати от охраната на сградата. Предвид това, че при посещението не бил установен контакт с жалбоподателката, на 07.08.2019г. било изпратено писмо до работодателя ѝ, с което същият бил помолен за съдействие, като уведоми клиента за обстоятелството, че следва да предприеме действия за погасяване на задължението си и да осъществи контакт със „С. К.“ ООД за намиране на приемливо и за двете страни решение. Твърди се, че изпращането на писмени уведомления до длъжника, посещенията на адрес и телефонните обаждания са правна възможност за кредитора, произтичаща от сключения между страните договор. Сочи се, че това са обичайни действия, имащи за цел доброволното уреждане на отношенията с клиента чрез намиране на приемливо и за двете страни решение. Опитите за доброволно уреждане на задължението чрез изпращане на покани, писмени съобщения, уведомления, телефонни обаждания и посещение на място на служители на дружеството не съставляват нарушение на действащото българско законодателство и са обичаен етап от дейността по събиране на просрочени вземания, предхождащ предприемането на действия за реализиране на правата на кредитора по съдебен ред. Правото на кредитора да потърси осъществяване на контакт с клиента чрез изпращане на писма, съобщения или посещение на адрес, произтича от сключения между страните договор за кредит.

Постъпило е становище от заинтересованата страна „Ц. за г. м.“ ЕАД, в което се сочи, че служителки на „С. к.“ ООД посетили Ц.Г.М. на 07.08.2019г. и входиращи в деловодството на Дружеството молба до изпълнителния директор, с която отправили искане за съдействие за изпълнение на поети от жалбоподателката ангажименти по сключен помежду им договор за заем. Същите служителки на „С. к.“ ООД посетили „Ц. за г. м.“ ЕАД и на последващ етап – два или три пъти, за да търсят жалбоподателката. Представили визитките си, но тъй като не предоставили за входиране какъвто и да е документ, били поканени от ръководителя на Отдел „Д.“ да напуснат сградата на дружеството, като същата направила забележка, че взаимоотношенията между „С. к.“ ООД и М. И. не касаят работодателя ѝ и следва да се уреждат извън сградата на дружеството.

Съставът е установил, че съгласно чл.7, ал.2 на сключения между жалбоподателката и ответната страна договор, в случай на неизпълнение на задължения от страна на И. в качеството ѝ на заемател, „С. К.“ ООД в качеството си на заемодател може да предприеме действия по събиране на просрочените вземания, включително чрез изпращане на писма, лични посещения и телефонни разговори. Всички сочени от жалбоподателката действия (телефонни обаждания, посещения, писмо до работодателя) са в изпълнение на чл.7, ал.2 и ал.3 от Договора ѝ за паричен заем, а именно: *„Заемателят се съгласява, че в случай на неизпълнение на задължението си за заплащане на дължимите погасителни вноски, Заемодателят ще бъде задължен да направи разходи за събиране на просрочените вземания във вид на телефонни разговори, лични посещения и изпращане на писма, с които да уведоми Заемателя за некоректното му поведение. В случай на неизпълнение на Договора от страна на Заемателя, Заемодателят може да предприеме едно или няколко от следните действия, но не само: да подаде информация за състоянието на заема към Централен Кредитен Регистър към БНБ, съгласно законовите изисквания за това: да възложи събирането на просрочения договор на трета страна, като с това ѝ предостави цялата ѝ нужна информация (условия на сключване на договора, информация за просрочията по него, адрес, телефон за контакти, данни за Заемателя и др.)...“* Въпреки че тези действия са регламентирани в сключения между жалбоподателката и ответната страна договор, съставът категорично счита, че многократните посещения в местоработата на жалбоподателката от страна на служители на „С. к.“, представляват „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. Съставът е отбелязал, че „С. к.“ ООД е в правото си да търси парите, които е отпуснало като заем на жалбоподателката, но действията на ответната страна спрямо И. (изразяващи се в посещения на работното ѝ място) представляват тормоз и накърняват достойнството ѝ пред нейните колеги. Макар от ответната страна надлежно да са входиращи уведомителното си писмо до дружеството, в което работи М. И., те са го посетили още няколко пъти, за да установят контакт с нея, без обаче да представят никакви други документи. Макар че са внесли в деловодството уведомително писмо и са разяснили на работодателя ѝ причината за своето посещение, не става ясно защо са продължили да посещават работното място на жалбоподателката, без да представят никакви други документи. Именно тези опити да се свържат с И., и то на работното ѝ място, накърняват нейното достойнство и създават унижителна и обидна среда.

Съставът е установил с действията си, ответната страна „С. К.“ ООД, представлявано от управителя Н. П. П., е осъществила „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката М. В. И., поради което на Н. П. П. В качеството му на управител на „С. К.“ ООД е наложено административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева.

Следващият казус, разгледан от Трети специализиран постоянен заседателен състав, е свързан с оплаквания за осъществена дискриминация на работното място. В хода на проучването, съставът е установил, че ответните страни са извършили дискриминация под формата на „преследване“ по смисъла на §1, т.3 от ДР на ЗЗДискр. В **решение №312/ 09. 06. 2020г.** по пр. №148/2018г. са разгледани оплаквания на Н. Х. за осъществена спрямо него дискриминация по признак „лично положение“, която дискриминация аргументира с незаконосъобразно прекратяване на служебното му правоотношение на основание чл.106, ал.1, т. 2, 3 и 5; чл.12, ал.1 и чл.107а, ал.1 и чл.107, ал.1 от Закона за държавния служител, като счита, че

работодателят в нарушение на чл.21 от ЗЗДискр. не е приложил еднакви критерии при осъществяване на правото за едностранно прекратяване на служебното му правоотношение без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Отбелязва, че Заповедта на изпълнителния директор на ИАРА за прекратяване на служебното му правоотношение е отменена с Решение на АССГ и оставена в сила с Решение на ВАС. Заявява, че дискриминационното поведение на изпълняващия длъжността изпълнителен директор на ИАРА в периода 30.10.2016 г. – 07.03.2017 г. В. В. спрямо него е повторно, тъй като с решение от 2016 г. КЗД се произнесла за извършена дискриминация, като е отправила препоръки за в бъдеще изпълнителния директор на ИАРА да се въздържа от извършване на дискриминационни действия. Твърди, че новоназначения изпълнителен директор също не е изпълнил препоръката на Комисията и издал Заповед, с която е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „главен инспектор РК“ без да се е съобразил с Решението на КЗД да актуализира определеното му основно възнаграждение, за което обстоятелство сезирал АССГ и оспорил заповедта като незаконосъобразно поради противоречие с влязъл сила съдебен акт и на решение на КЗД.

Ответната страна, изпълнителният директор на ИАРА доц. д-р Г. Н., поддържа становището, че не са налице хипотезите, посочени в чл.21 от ЗЗДискр., тъй като касаят действия на работодателя, регламентирани в чл.328, ал.1, т.2-5, 10 и 11 и чл.329 от КТ и чл.106, ал.1, т.2, 3 и 5 от ЗДСл., докато Заповедта касае действия на работодателя по прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя на основание чл.12, ал.1 от ЗДСл.

Ответната страна В. В. – изпълнителен директор на Изпълнителна агенция по рибарство и аквакултури в периода20....г. –20....г., пояснява, че служителят Н. Х. не е поставен в неравноправно положение по отношение на останалите служители в И. а. по р. и а. по отношение на прекратяването на служебното му правоотношение. Заповедта е издадена поради съществуваща към момента на издаването ѝ несъвместимост по чл. 7 от ЗДСЛ, а именно служителят не притежавал изискуемия образователен ценз за заемане на длъжността. В посочения момент в И. а. по р. и а. не били налице случаи на несъответствие по чл. 7 от Закона за държавния служител за други служители, освен случаят с Н. Х., нито сред служителите, заемащи сходни позиции, нито с такива, които имат по – нисък ранг и длъжност от него. При констатирането на такъв случай според ответната страна действията на органа по назначаване следва да бъдат нееднозначни, а именно прекратяване на служебното правоотношение.

В депозираната пред Комисия за защита от дискриминация жалба на Н. Х. се съдържат оплаквания за осъществено спрямо него неравно третиране по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак лично положение и дискриминация по смисъла на чл.21 от ЗЗДискр. от страна на органа по назначаване и оплаквания за преследване във връзка с предприетите от него действия за защита на неговите права. Сочи, че прекратяването на служебното му правоотношение на основание чл.106, ал.1, т. 2, 3 и 5; чл.12, ал.1 и чл.107а, ал.1 и чл.107, ал.1 от Закона за държавния служител представлява форма на дискриминация спрямо него, тъй като го поставя в по-неблагоприятно положение в сравнение с други служители, спрямо които органът по назначаване не е упражнил правомощието си за едностранно прекратяване на служебното правоотношение без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от същия закон. Според жалбоподателя липсата на предложения за преназначаването му в други отдели на агенцията след извършена промяна на структурата на ИАРА за разлика преназначенията на други колеги е също нарушение на разпоредбите на ЗЗДискр.. Жалбоподателят квалифицира като акт на дискриминация спрямо него издадената от доц. д-р Г. Н. - изпълнителен директор на И. а. по Р. и а., Заповед за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „главен инспектор РК“, без да се е съобразил с Решението на Комисия за защита от дискриминация и да актуализира определеното му основно възнаграждение.

Страните не спорят, а и видно от събраните писмени доказателства, е че съгласно Заповед на основание чл.122, ал.1 от ЗДСл. в изпълнение на влязло в сила решение на Върховен административен съд е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „главен инспектор РК“ с основно възнаграждение от 740 лв. Със Заповед от 27.02.2017 г. е прекратено служебното правоотношение на служителят Н. Х. на основание чл. 107, ал. 1, т. 7 от Закона за държавния служител (ЗДСЛ), а именно служителят не притежава изискуемия образователен ценз за заемане на длъжността. С оглед на установените факти настоящият състав е приел, че процедурата по прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя от органа по назначаване е била предмет на съдебна преценка от страна на съдебните органи и е обсъдена в мотивите на съдебните актове, което обвързва КЗД да изключи от настоящото производство произнасяне по посочените въпроси и не следва да бъдат предмет на самостоятелна преценка в производството пред КЗД. Установено е, че жалбоподателят не е единственият служител, чието правоотношение е прекратено съгласно представената справка за възстановени от съда служители (за периода след 16.05.2015 г., за който Комисията има правомощия да се произнася). Според настоящия състав обстоятелството, че лицето не е назначено/ преназначено на друга подходяща длъжност, само по себе си не може да обоснове извод за неравното му третиране. На второ място релевантната нормативната уредба на чл.107, ал. 1, т.7 от ЗДСл., въз основа на която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя (в предвидения в чл. 52 от ЗЗДискр. три годишен срок), не съдържа изискване за провеждане на подбор на служителите, съответно за излагане на нарочни мотиви защо се прекратява служебното правоотношение на служителя и по какви причини други служители продължават да изпълняват функциите и задачите си. Легитимното упражняване на правомощието на работодателя, в случая органа по назначаване в лицето на изпълнителния директор на ИАРА, да прекрати служебното правоотношение, според настоящия не може да се разглежда като ограничаващо правото на труд на служителя и в този смисъл не би могло да се приеме, че спрямо жалбоподателя

Н. Х. е осъществена дискриминация по признак „лично положение“. Относно оплакването за „преследване“ съставът отбелязва, че жалбоподателят Н. Х. през 2015 г. е потърсил пред КЗД защита от дискриминация. С Решение Комисията за защита от дискриминация е установила, че с определеното основно възнаграждение в Заповеди изпълнителният директор на И. а. по р. и а. е осъществил нарушение на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо Н. Х. При сравнение между двете заповеди на изпълнителните директори на ИАРА, с които жалбоподателят е възстановен на длъжност се установява, че във всички тях е определено едно и също възнаграждение от 740лв. Тук е мястото да се посочи, че възнаграждението на служителя при възстановяване на служебното му правоотношение е било на по-ранен етап предмет на разглеждане от КЗД, която с Решение е установила нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. Обстоятелството, че определената на жалбоподателя основна заплата от органа по назначаване след неговото възстановяване на работа е значително по - ниска от тази на служителите на същата длъжност, само по себе си сочи за целенасоченост. Това налага изводът, че неактуализирането на основно възнаграждение на жалбоподателя съставлява едно по-неблагоприятно третиране, тъй като чрез него се засяга правото му на труд. Видно от събраните доказателства по преписката ответната страна не ангажира убедителни доказателства за основателността на извършените от нея действия спрямо жалбоподателя. Установено е, че със Заповед, издадена в изпълнение на решения на съда, е определено основно месечно възнаграждение на Н. Х. в размер на 980 лв. Въпреки това е факт, че като последица е настъпил период на неравно третиране спрямо жалбоподателя от органа по назначаване.

Установено от състава е, че по отношение на Н. Г. Х. е извършена дискриминация под формата на преследване от страна на изпълнителния директор на И. а. по р. и а. в периода20....г. –20....г. В. В., за което му е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева. Установено е също, че по отношение на Н. Г. Х. е извършена дискриминация под формата на преследване от страна на доц. д-р Г. Н., изпълняващ длъжността изпълнителен директор на И. а. по Р. и а. в процесният период, за което му е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева. Установено е, че спрямо Н. Г. Х. не е извършено нарушение по смисъла на чл. 21 от ЗЗДискр, и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“.

През отчетния период Трети специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплакване за дискриминация по признак „гражданство“, по което е постановено **решение № 162/ 06. 03. 2020 г.** по преписка № 105/ 2019 г. Образованото производство е свързано с правата на родител гражданин на държава членка на ЕС и постоянно пребиваващ в Република България, който счита, че Инструкция № ... от 9 юли 2015 г. за реда и организацията за осъществяване на граничните проверки на граничните контролно-пропускателни пунктове, издадена от Министерството на вътрешните работи, обнародвана в Държавен вестник бр. 55 от 21 юли 2015 г. (Инструкцията), въвежда различен режим при пътуване на деца извън граница, с оглед гражданството на родителите им.

В решението е отразено, че атакуваният от жалбоподателя текст на чл. 48, ал. 1 от Инструкцията издадена от МВР се основавал на общностни и национални разпоредби, а именно: Регламент /ЕС/ 2016/399 на Европейския парламент и на Съвета относно Кодекс на Съюз за режима на движение на лица през границите /Кодекс на шенгенските граници/, чл. 43, ал. 3 от Закона за чужденците в Република България /ЗЧРБ/, чл. 76, т. 9 от Закона за българските лични документи /ЗБЛД/, като последната норма давала възможност на органите, в случая на гранична полиция, на оперативна самостоятелност при вземане на решение при пътуване на ненавършили пълнолетие български граждани.

В случая е относим и следвало да се разгледа сходен казус, отнесен за решаване до български съд - Административен съд - София град /АССГ/, който е бил сезиран от баща – полски гражданин, по отношение на детето му, което притежава българско гражданство, дело № 807/2019 г., Трето отделение, 55-ти състав, АССГ. Съдът с Определение прекратява делото като приема, че няма законово основание да се откаже напускането на страната на детето, освен ако няма наложени принудителни мерки, забраняващи напускане. Съдът признавал и диспозитивния характер на нормата на чл. 76, ал. 9 от ЗБЛД чрез думата „може“, което предоставя възможността за самостоятелна преценка на органа – в случая Гранична полиция.

В мотивите на решението съставът е посочил, че съгласно Директива 2004/38/ ЕО гражданите на ЕС и членовете на техните семейства имат право да се движат и пребивават свободно на територията на ЕС. Правните основания са: Член 3, параграф 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС); Член 21 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС); Дялове IV и V от ДФЕС; Член 45 от Хартата на основните права на Европейския съюз. Трети специализиран постоянен заседателен състав е счел, че при вземането на решения, свързани с дете, водещо е понятието за най-добрите му интереси, което е регламентирано и в Конвенцията за правата на детето, т.е. винаги, когато трябва да се вземе решение, което ще засегне конкретно дете, определена група деца или децата като цяло, процесът на вземане на това решение трябва да включва предварителна оценка на възможното въздействие (положително или отрицателно) на решението върху съответното дете или деца. Оценката и определянето на най-добрите интереси на детето изискват процесуални гаранции. Освен това мотивите на решението трябва да показват, че това право изрично е взето под внимание. В тази връзка държавите страни по Конвенцията следва да разясняват начина, по който правото е спазено в решението, т.е. какво е счетено за обслужващо най-добрите интереси на детето. Съставът е счел, че разпоредбата на чл.48, ал.1 от Инструкция № 8121з- 813/09.07.2015 г. дава възможност едно дете да не бъде лишавано от възможността да пътува извън територията на Република България, тъй като са констатирани множество случаи, при които единият родител е чужденец с неизвестно местонахождение или по някакви други подбуди, децата и другият родител са били лишавани от възможността да пред-

приемат каквито и да било пътувания извън Р България. Съставът е обсъдил и изискването за разместване на доказателствената тежест, като е посочил, че съгласно разпоредбата на чл.9 3ЗДискр., в производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушение. В конкретния случай е видно, че не е извършено по-неблагоприятното третиране на основата на защитния признак „гражданство“. По дефиниция „гражданството“ е устойчивата политико-правна връзка на човек (физическо лице) с носителя на публична власт – държавата. Разглеждано като правен статут, гражданството включва кръг от права и задължения, уреждащи отношенията между физическите лица и държавата. В политически смисъл гражданството е право на участие в общественния живот и управлението. В по-широк социокултурен контекст гражданството е носител на идентичност, свързана с членство в дадено общество, различавайки себе си от другите.

Съставът е установил, че ГД „ГП“, представлявана от директор Св. К., като ответна страна, не е извършила нарушение чл. 4, ал.1 от Закон за защита от дискриминация по признак „гражданство“ по отношение на Р. Ф. Б, установява също Министерството на вътрешните работи, представлявано от министъра на вътрешните работи, като ответна страна, като ответна страна, не е извършило нарушение чл. 4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация по признак „гражданство“ по отношение на Р. Ф. Б. Съставът оставя без уважение жалбата, подадена от Р. Ф. Б. като неоснователна.

РЕШЕНИЯ НА ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Четвърти СПЗС често е сезиран с оплаквания под формата на жалба или сигнал, в които се посочват законови разпоредби, които се считат за дискриминационни.

Пример за решение за тази практика е **решение № 421 от 10.07.2020 г.** Четвърти състав се е произнесъл по сигнал, подаден от И.С.Т. – областен управител, срещу нормата на чл.51 ал.2 от Правилника за организацията на дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация с изложени оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“.

Посочва, че в качеството му на Областен управител и по силата на чл.198е от Закона за водите е представител на държавата в Асоциацията по „ВиК“ и председател на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „ВиК“ – ЕООД гр. С. Заявява, че е назначен за областен управител на Софийска област със Заповед № КВ-411 от 26.05.2017 г. на Министър-председателя на Република България и по Закон за водите. Асоциацията е самостоятелно юридическо лице, със собствен бюджет. Въз основа на издаден от Министъра на регионалното развитие и благоустройство „Правилник за организацията и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация“ в сила от 08.08.2014г., в чл.5, ал.2 е регламентирано, че представителят на държавата и Асоциацията е областният управител на административно-териториалната единица – област, в която попада съответната обособена територия. Председателят управлява бюджета, именно той е материално отговорното лице. Съгласно чл.16 от Правилника представлява асоциацията в качеството на работодател по Кодекса на труда, също така в качеството на възложител по чл.7, т.3 от Закона за обществените поръчки, осъществява процесуално представителство на асоциацията, упражнява правомощията предвидени в Закона за водите, свиква и председателства Общото събрание на асоциацията, изготвя и представя на Министъра на регионалното развитие и благоустройството годишен отчет за дейността на асоциацията, кандидатства по оперативни програми на ЕС и др. В сигнала си И.Т. заявява, че по силата на този правилник са му вменени редица задължения и отговорности като председател на асоциацията. Съгласно чл.51, ал.1 председателят на асоциацията определя възнаграждението на служителите, но съгласно чл.51, ал.2 той и другите представители на членовете на Общото събрание не получават възнаграждение за работата си в асоциацията. Твърди, че в качеството на председател, той извършва трудова дейност, назначава служители, заплаща възнагражденията им, управлява бюджета, за изразходването, на който носи пряка отговорност единствено и само той, а в същото време за всички тези дейности той не получава възнаграждение. За положен от него труд той не получава никакво възнаграждение, за разлика от служителите на асоциацията, които са на практика на негово пряко подчинение. Определя този факт като „чиста форма на дискриминация“, нарушение на конституционните му права, на българското законодателство. Съобщава, че в случая той и още 27 областни управители, които въз основа на влезлия в сила Закон за водите не получават заплащане за положения от тях труд и за отговорностите, които поемат и носят във връзка с изпълнението на вменените им функции. Счита, че по силата на чл. 48, т.5 от Конституцията на Република България, Правилникът за организацията и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация / в сила от 08.08.2014г./, издаден от Министъра на регионалното развитие и благоустройството е противоконституционен.

В становището си ответната страна заявява, че съгласно чл. 198в, ал.1 от Закона за водите, асоциацията по ВиК е юридическо лице със седалище и адрес в областната администрация на съответната обособена територия. Съгласно ал.3 на същата разпоредба, органи на управление на асоциацията по ВиК са общото събрание, което се състои от представители на държавата и общината / общините на обособена територия и представител, който е представител на държавата. Представителят на държавата в асоциацията по ВиК е областният управител на административната област, в която попада съответната обособена територия. Съгласно чл.19, ал. 8 от Закона за администрацията, областните управители могат да участват като представители на държавата или общината в съвети, комитети, одитни комитети, комисии, работни групи, органи на управление или контрол на търговските дружества с държавно или общинско участие в

капитала, органи на управление или контрол на фондове, сметки и други, които не са юридически лица, създадени със закон или вътрешноведомствен акт, за което не получават възнаграждение. В становището се застъпва следното мнение: Правилникът за организацията и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация /обн., ДВ, бр. 66 от 2014 г./ е издаден на основание чл. 198е, ал.7 от Закона за водите в съответствие с разпоредбата на чл.19, ал.8 от Закона за администрацията. В глава шеста на правилника са уредени правилата за назначаването на служители по реда на Кодекса на труда, за което съответно им се заплаща възнаграждение. С оглед изложеното се счита, че по отношение на областния управител, в качеството му на представител на държавата в Асоциацията по ВиК на обособена територия, обслужвана от „Водоснабдяване и канализация“ ЕООД, гр. С. не е налице дискриминация по смисъла на Закона за защита от дискриминация.

Четвърти специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация приема за установено, че в чл. 5, ал. 2 от „Правилник за организацията и дейността на Асоциациите по водоснабдяване и канализация“, издаден от Министъра на регионалното развитие и благоустройство, в сила от 08.08.2014 г., с който се урежда организацията на работа и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация е записано, че представителят на държавата в Асоциацията е Областният управител на административно-териториалната единица област, в която попада съответната обособена територия. Според чл. 51, ал.2 от същия председателят на асоциацията и другите представители на членовете на Общото събрание не получават възнаграждение за работата си в асоциацията. Асоциацията е самостоятелно юридическо лице, което възниква по силата на Закона за водите, което се вписва в регистъра по чл. 198р, т.2 от Закона за водите и в регистър Булстат и е със собствен бюджет, който се управлява от председателя. В Правилника е уредена основаната функция на асоциацията - планиране и развитие на водоснабдителните и канализационните системи.

Съставът формира мнението, че чл.51, ал.2 от Правилника не е дискриминационен по отношение на подателя на сигнала - областния управител, който в това си качество по силата на чл.198е от Закона за водите е представител на държавата в Асоциацията по „ВиК“ и Председател на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „Ви К“-ЕООД-гр. С., също и по отношение на всички други областни управители в страната, които в това си качество по силата на чл.198е от Закона за водите са представители на държавата в Асоциацията по „ВиК“ и всеки един от тях е председател на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „В и К“ - ЕООД - гр. С. За сравнение сигналподателят посочва служителите в асоциацията, като заявява, че той ги назначава, и за които в правилника е предвидено да получават трудово възнаграждение за извършената от тях работа. В чл.16 от Правилника са разписани основните дейности и задължения на Председателя на асоциацията, според които той упражнява правомощията, предвидени в Закона за водите (изм. - ДВ, бр. 106 от 2014 г., в сила от 23.12.2014 г.). За да постанови своя акт, Комисията за защита от дискриминация съобрази следното: В член 4 ал.1 от ЗЗДискр. е прокламирана забрана на всяка пряка или непряка дискриминация, основана на подробно изброените в него признаци, а според ал. 2 на същия, 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. В чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр. е определена непряката дискриминация – поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 от същия член в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез предвидено 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. В случая, за да се установи, че е налице дискриминация, трябва да се установи наличие на неравно третиране, което е допуснато на основание защитен признак по отношение на група лица, които са в сравнимо сходно положение с други лица, които са третирани по-благоприятно. Съставът е на мнението, че в настоящия случай посочените от сигналподателя лица за сравнение – служителите в асоциацията, които работят на трудово правоотношение, не са в сравнимо сходно положение с него. Според чл. 19, ал. 8 от Закона за администрацията (Нова - ДВ, бр. 94 от 2008 г., в сила от 1.01.2009 г., изм., бр. 82 от 2012 г., предишна ал. 7, изм., бр. 57 от 2016 г.) Министър-председателят, заместник министър-председателите и министрите, когато по силата на закон или акт на Министерския съвет участват в съвети, комитети, комисии, органи на управление или контрол на фондове, сметки и други, не получават възнаграждение. Заместник-министрите, посочените в ал.4 еднолични органи и техните заместници и членове на колегиални органи, областните управители и заместник областните управители могат да участват като представители на държавата или общината в съвети, комитети, одитни комитети, комисии, работни групи, органи на управление или контрол на търговските дружества с държавно или общинско участие в капитала, органи на управление или контрол на фондове, сметки и други, които не са юридически лица, или органи на управление и контрол на юридическите лица, създадени със закон или вътрешноведомствен акт, за което не получават възнаграждение. В чл.51, ал. 2 от Правилника според чл. 198е, ал.7 от Закона за водите, предмет на производството пред КЗД е записано, че „Председателят на асоциацията и другите представители на членовете на общото събрание не получават възнаграждение за работата си“. Съставът е на мнението, че нормата на чл.51, ал.2 не е дискриминационна по отношение на председателя на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „В и К“ - ЕООД-гр. С. Нормата касае не само него, но и другите представители на членовете на общото събрание, които според горепосочената норма също не получават възнаграждение за работата си. При това положение, настоящият поради липсата на лица в сравнимо сходно положение, които да са поставени в по-благоприятно положение в сравнение със сигналподателя, т.е. за тях да е предвидено да получават възнаграждение, не може да бъде установена

дискриминация.

Съставът установява, че нормата на чл.51, ал.2 от „Правилник за организацията и дейността на асоциациите по водоснабдяване и канализация“ в сила от 08.08.2014г., не нарушава чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и не създава условие за неравно, по-неблагоприятно третиране по признак „обществено положение“ на подателя на сигнала И.С.Т. – областен управител, в качеството му на Председател на Асоциация по водоснабдяване и канализация на обособена територия, обслужвана от „Вик“ ЕООД – гр. С и оставя сигнала без уважение

В следващите две решения жалбоподателите сочат, че евентуалното неравно третиране спрямо тях се дължи на убежденията им, поради което те са носители на защитен признак „убеждение“. Следва да се отбележи, че легална дефиниция на защитения признак „убеждение“ няма. От тълкуването на закона може да се направи извод, че за „убеждение“ следва да се приема устойчиво и трудно променимо разбиране за заобикалящата действителност, което не подлежи на конюнктурни и моментни промени. От тази гледна точка, следва да бъде изяснено дали по същество жалбоподателите са носители на признак „убеждение“.

В решение № 467/15.09.2020г. Четвърти СПЗС се е произнесъл по жалба, подадена от В.Р.М. срещу БХК и Сдружение „М“, с изложени оплаквания за дискриминация по признак „убеждение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката твърди, че е лично засегната в качеството ѝ на български гражданин и родител от „Отворено писмо на правозащитници: Българската държава да поеме категоричен ангажимент за изграждане на ефективна система за закрила на децата ни“ (цитат от жалбата).

Заявява, че някои от твърденията на представители на неправителствени организации и граждански активисти като ответните страни, представляват дискриминация по убеждения и заплахата за равенството на българските граждани в третирането и във възможностите за участие в обществения живот на страната. Счита, че се дава възможност за изразяване на твърдения, които са едностранчиви, авторитарни и манипулативни.

Твърди, че представителите на тези организации и свързаните с тях обществени лица, които претендират, че имат монопол върху гражданския активизъм и защитата на правата на човека в България, показват унизително отношение и третират родители, гражданските организации и всички несъгласни с Национална Стратегия за детето 2019 -2030 година като втора категория хора. Счита, че разпространяват невярна и обобщаваща информация срещу тях като твърдят, че протестите са „фалшива пропаганда“ (цитат от жалбата).

Посочва, че тя е от хората, които протестират срещу приетите закони по Стратегия за детето, като например Закон за социалните услуги (обнародван ДВ. бр.24 от 22 март 2019г.). Твърди, че правозащитниците се възползват от своето положение, за да насаждат предразсъдъци срещу нея.

Описва, че сред несъгласните със Стратегията има психолози, адвокати, общественици, родители, учители, журналисти, хора, пострадали от незаконно и нечовешко третиране от родните социалните служби, хора с преки наблюдения върху службите в други Европейски държави. Уточнява, че според публикуваното отворено писмо всички тези хора са „срещу въвеждането на ефективни механизми за защита на българските деца от насилие, сексуални злоупотреби, пренебрегване и спъване на тяхното личностно развитие“ (цитат от жалбата).

Твърди, че правозащитниците не предоставят никаква информация на обществото, свързана с нарушения на правата на човека в Западните страни. Допълва, че липсва информация, свързана със злоупотреба или произвол на българските или чуждите социални служби.

Заявява, че притесненията на родителите са най-разнообразни, като някои от тях са свързани с недоверието към българските институции, а други са свързани с недоверието към някои неправителствени организации.

Твърди, че повод за притеснение на родителите и на нея самата е проведената в началото на тази година реформа в сферата на социалните услуги чрез Закон за социалните услуги (обнародван ДВ бр.24 от 22 март 2019г.) и всички свързани с него изменения в 29 закони и нормативни актове. Уточнява, че тези промени по своя дух следват предложенията, заложили във все още неприетия проект на „Стратегия за детето“.

Заявява, че целенасочено ответните страни са дали трибуна на антидемократични, манипулативни и обобщаващи твърдения, които целят да дискриминират и демонизират всички противници и критици на Стратегията за детето, на техните разбирания и виждания за съответните реформи.

В становището си ответните страни считат, че жалбоподателката изразява притеснения по отношение на реформата в сферата на социалните услуги чрез Закона за социалните услуги и всички свързани с него изменения.

Посочва, че има право на свобода на изразяване, защитена от чл.10 от Европейската конвенция за правата на човека и искането на жалбоподателката представлява желание за ограничаване на това право. Твърди, че двете организации не са отправили клевети и обиди и не са изказали реч на омразата. Заявява, че обект на критики в посоченото писмо са методите за налагане на позиция в дебата по законопроекти, които прилагат правозащитниците, а не конструктивната критика по законопроекти.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав установява от отвореното писмо, че в призивите на правозащитниците не се визира конкретна група, обединена с общ признак, както и липсва засягане на равно третиране, тъй като всички следващи се от изказванията действия са в правомощията на държавни органи. По аргумент *reductio ad absurdum* обратното би означавало, че приемането на законодателство е от компетентността на правозащитните организации.

Съставът е констатирал, че при подаване на жалбата или по време на проведеното заседание жалбоподателката не е декларираща, че е член или последовател на конкретна общност или група, с които споделя общи убеждения.

Жалбоподателката не е ангажирала доказателства във връзка с признака „убеждения“, въз основа на които да е неравно третирана от ответните страни. За пораждаване на неравно третиране по признак „убеждения“ следва да се установи, че жалбоподателката е в неблагоприятно положение спрямо други лица при сравними сходни обстоятелства. Съставът е констатирал, че Ваня Милева не е посочила лица в сравнимо сходно положение, което допълнително прегражда възможността на състава да формира обективно мнение за наличието или отсъствието на дискриминация. Не са подкрепени с никакви доказателства твърденията за тормоз и подбуждане към дискриминация от ответните страни спрямо жалбоподателката по признак „убеждения“, по смисъла на §1, т.1 във връзка с чл.4, ал.2 от ЗЗДискр.

Съставът е съобразил, че съгласно чл.10 от Европейската конвенция за правата на човека, „всеки има право на свобода на изразяването на мнения. Това право включва свободата на всеки да отстоява своето мнение, да получава и разпространява информация и идеи без намеса на държавните власти и независимо от държавните граници“.

Съставът е установил, че ответните страни не са извършили тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на чл.5 във връзка с § 1, т. 1 от допълнителни разпоредби на ЗЗДискр. по признак „убеждения“ по отношение на жалбоподателката, както и не са извършили нарушение по чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр по признак „убеждения“ спрямо нея.

Решение № 109 от 18.02.2020г. по преписка №314/2018 г. е по подадена жалба от Т. Ц. Н. срещу МБАЛ гр. С., с изложени оплаквания за дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „убеждение“. Жалбоподателката работи на длъжност „Медицинска сестра“ с месечно основно възнаграждение от 440 лева плюс посочените в ТД допълнителни възнаграждения. Впоследствие с допълнителни споразумения длъжността ѝ била променена на „Медицинска сестра, анестезиология и интензивни грижи/реанимационна“, а дължимото трудово възнаграждение било променено на 600 лева, а допълнителните ѝ възнаграждения били договорени. Посочено е, че до момента на подаване на жалбата работодателят не е изменял писмено индивидуалните трудови условия спрямо жалбоподателката. Т. Н. се присъединила към КТД, сключен между Федерация на синдикатите в здравеопазването към КНСБ, СС КТ Подкрепа и ИД на МБАЛ гр. С. с действие до м. октомври 2017г. Сочи се, че същият предвижда условията, реда и размерите на изплащане на работната заплата на служителите, както и възнагражденията, от които тя се формира. Посочено е, че съгласно условията на същия тя, в рамките на действието му е следвало да получава описаните в Приложение 1 от КТД. В последствие бил сключен Анекс към КТД, съгласно който възнаграждението по определен пункт било увеличено, което е отразено и в Допълнително споразумение към ТД на жалбоподателката и е в диапазона 35-105 лева.

Във основа и при действието на КТД от 2015г. работодателят приел и Вътрешни правила за стимулиране на работещите, които действали до 01.04.2018г., когато били приети нови Вътрешни правила за работна заплата. В жалбата се твърди, че съгласно цитираните вътрешни правила за стимулиране на работещите в болничното заведение, а и съгласно сега действащите такива на работещите в лечебното заведение се изплаща и възнаграждение над основното ТВ, което работодателят определил като ДМС. Същото съставлявало част от brutното трудово възнаграждение на жалбоподателката съгласно Наредба за структурата и организацията на работната заплата и приетите на основание чл.22 от същата правила от работодателя, защото се явявало такова с постоянен характер, получено във основа на средства от интензивно лечение по клинични пътеки и процедури, за които лечебното заведение имало сключен договор с НЗОК.

Счита, че макар работодателят да е наименовявал възнаграждението като ДМС, то по силата на закона не било такова, а е част от brutното трудово възнаграждение, тоест било дължимо на служителя безусловно и че неплащането неоснователно на целия размер на дължимата работна заплата е равносилно на превишаване на правата на работодателя.

Освен това със Заповед на работодателя жалбоподателката била лишена от ДМС за шест месеца, считано от 01.01.2018г. Твърди се, че заповедта била немотивирана, не било посочено и правното основание за лишаването на жалбоподателката от плащане на пълния ѝ дължим размер на работната заплата. Счита, че процесната заповед е дискриминиращ жалбоподателката акт на работодателя, който целял единствено и без правно основание да я лиши от следващото ѝ се трудово възнаграждение.

Заявява, че работодателят не изпълнява няколко свои задължения – да плати в пълен размер дължимото и отработено възнаграждение, вкл. онова над основната заплата, да изпълни задължението си по чл. 66, ал. 5 КТ, като при промяна в съдържанието на трудовия договор писмено да уведоми служителя за това, както и да спазва разпоредбите на чл.8, ал.2 от КТ и чл.4 и чл.14, ал.1 от ЗЗДискр, като не допуска пряка или непряка дискриминация на служител на основание неговото убеждение и да гарантира осигуряване на равнопоставеност в заплащането на еднакъв или равностоен труд. Счита, че осъществяването на пряка дискриминация към нея е основана на личното ѝ убеждение за неприемане на новото КТД от 2018 г. поради това, че същият според нея е явно неизгоден за служителите на болницата и активното и участие в масовото недоволство на служителите на болничното заведение в края на миналата година спрямо новите управленски политики.

Ответната страна сочи в становището си, че твърденията в жалбата не са верни. Паричните възнаграждения, изплащани над размера на основното трудово възнаграждение – така нареченото ДМС, не са със задъл-

лжителен характер. В становището се сочи, че от страна на лечебното заведение не са допуснати грешки при разпределянето и даването на допълнително материално стимулиране в болницата, както и че ДМС не е възнаграждение със задължителен характер и се изплаща само при наличие на положителен финансов резултат за болницата и при липса на финансови задължения.

В становището е посочено, че новият КТД е сключен между синдикалните организации и ръководството на болницата и е вписан по надлежния ред в Инспекция по труда. Твърди се, че не отговаря на истината твърдението, че жалбоподателката е дискриминирана и не получава допълнителни заплащания, защото въз основа на личните си убеждения не е приела да се присъедини към новия Колективен трудов договор. В конкретния случай жалбоподателката не била упражнила правото си да се присъедини към новия КТД, поради което тя не е страна по него и клаузите на същия не я засягат и не поражда правно действие спрямо нея – в т. ч. не ѝ се изплащат допълнителни възнаграждения, които са предвидени по реда на новия КТД.

Дори и съставът да приеме за доказано наличието на защитен признак, който евентуално да се дължи на разбиранията на жалбоподателката за процесите в здравната система и по-специално в рамките на ответното дружество, следва да се изследва дали в действителност жалбоподателката е била третирана по различен начин от лица в сравнимо сходно положение. Съставът може да констатира, че между жалбоподателката и ответника е налице изостряне на отношенията, и по същество е възможно да се идентифицират трудовоправни спорове между страните. Това обаче е извън компетенциите на КЗД.

Съставът е счел, че от събраните съществени по обем писмени доказателства съставът не може да заключи, че с действията си ответната страна е извършила акт на нарушение на Закона за защита от дискриминация. Твърденият защитен признак е неясно дали в действителност е носен от жалбоподателката, а дори и това да се приеме за безспорно не може да се направи извод, че действията на ответната страна са акт на неравно третиране, а не елемент от изпълнението на нейните законови права и задължения в качеството ѝ на работодател.

Съставът е установил, че с действията си, ответната страна не е извършила дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „убеждение“ по отношение на жалбоподателката Т.Ц.Н.

Признакът „обществено положение“ няма легална дефиниция, но наложилото се в практиката разбиране е статус, работа, професия, звание, ранг на дадено лице. В Конституцията на Република България / КРБ/, а именно в чл. 6 ал. 2 е посочено, че „Всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние“.

В следващото **решение № 142/28.02.2020г.** са разгледани оплаквания от „Т“ ООД по признак „обществено положение“ срещу Държавна агенция и регионална служба към нея. В жалбата се твърди, че през 2014 година е направена обява за изготвянето на кадастралната карта на гр. К. и събирането на информация за нея. Заявява се, че на основание чл. 30 от ЗКИР в кадастрални регистри, „Т“ ООД коректно е предало и вписало основанията си за право на собственост.

Във връзка с възникнали правни спорове за сгради между „Т 91“ АД и „Т“ ООД (и двете дружества съсобственици в терен), вече приключили във ВКС в полза на „Т“ ООД, а и казус, свързан със събаряне на незаконно строителство на 3-та фирма собственик на 2/3 от сградата, намираща се на конкретния терен, „Т“ ООД е пуснало молба за издаване на скица и установило, че е допусната „явна фактическа грешка“ (чл.51, ал.1, т. 3 ЗКИР) или служебно на основание чл.53а ЗКИР.

Жалбоподателят счита, че вместо ответните страни да започнат процедура по премахване на „явната фактическа грешка“, при пускане на искане на 15.06.18 г. от „Т 91“ АД, същата е заличила напълно правото на собственост на „Т“ ООД върху ид. ч. от имота на основание чл.53, ал.1, т. 3 от ЗКИР, без да вземе предвид, че има документи, удостоверяващи дублиране на носителите на право на собственост на основание чл.53, ал.2 ЗКИР, без да даде право на дружеството да защити собствеността си и без да уважи правото му на информираност на основание чл.53, ал. 3 от ЗКИР. Регионалната служба е отсъдила, като си е позволила да влезе в ролята на правораздаващ орган (съд), а именно че нотариалният акт от 2004 не легитимира „Т“ ООД като собственик на земята въпреки вписването „продадени в едно с терена под сградите“, както и като собственик на идеална част, изхождайки от това, че нотариалният акт е констативен поради сливане на фирми „Т“ ООД и ЕТ „И. П.“ и пренебрегвайки факта, че е издаден на основание за покупка. Използвана е процедурата по чл.53, ал.1, т. от ЗКИР, която не отговаря на действителната обстановка, която попада в хипотезата на чл.53, ал.2, тъй като вече е имала подадени данни за собственост на част от терена, представляваща сгради 260 кв. м. и 150 кв. м. „в едно с терена под тях“, което представлява дублиране на носители на правото на собственост върху 410кв. м. Жалбоподателят счита, че е нарушено правото на информираност на „Т“ ООД по чл.53, ал. 3 от ЗКИР, тъй като липсва каквото и да било уведомление и/или искане допълнително на документи, доказващи собствеността на дружеството. След искане/жалба от негова страна регионалната служба отхвърля напълно собственическите права на „Т“ ООД, с обяснението, че тъй като „няма вписани данни за съсобственост в АДС от 1995г.“ не следва „Т“ ООД да е съсобственик.

Жалбоподателят счита, че всички извършени действия от регионалната служба, описаните фактически грешки, грубото отношение, неуведомяването, извършеното заличаване, неспазване на процедурата, неколkokратно издаване на документи с различно съдържание, нежеланието да започне процедура по изправяне на „явна фактическа грешка“, като събере информация за коректно вписване на всички соб-

ственици, нежеланието за даване на достъп до информация, налагат извода и създават усещането, че се толерират едни клиенти в ущърб на други, без да се даде равен шанс, и че се прилагат недобросъвестни процедурни практики, които поставят в неравностойно положение и дискриминират определен кръг от съсобственици на идеални части, като фирма „Т“ ООД.

Заседателният състав е направил много подробно проучване. Установил е, че дружеството „Т“ ООД е декларирано собственическите си права през 2014г. при събиране на данни за изготвяне на кадастрална карта и кадастрални регистри с Протокол по чл.38 от ЗКИР.

От доказателствата по преписката, свързани с административно производство по реда на чл.51, ал.1, т.2 от ЗКИР, е установено, че ответните страни при изменение на кадастралната карта и кадастралния регистър, независимо дали става въпрос за сграда или терен, дава законоустановен срок на заинтересованото лице да възрази и се дава мотивиран отказ или се вписват промените.

Съгласно чл.53, ал.1, т.3 от ЗКИР, измененията в Кадастралната карта и Кадастралния регистър на недвижимите имоти се извършва при констатиране на несъответствие между данните в кадастралния регистър на недвижимите имоти и източника, удостоверяващ данните. В ал.2 е предвидено, че при наличие на документи, удостоверяващи дублиране на носителите на право на собственост, съответно на друго вещно право, „за един и същ имот“ в кадастралния регистър на недвижимите имоти се записват данните за всички лица и документи, а съгласно ал.3, за измененията по ал.1, т.2 и ал.2 се съобщава по реда на АПК на всички заинтересовани лица в тридневен срок от извършването им.

Според състава наличието на нотариален акт не е достатъчен да удостовери, че към момента на заявяване на извършеното допълване в Кадастралния регистър, заявителят все още притежава придобитото с нотариалния акт вещно право. Това е така, защото Регистърът на имотите при службата по вписванията е автентичният източник, удостоверяващ данните за правото на собственост за всеки УПИ към настоящия момент. Преди да изиска служебна информация от тази администрация и се убеди в актуалността на данните за собственост, административният орган не трябва да вписва или заличава заинтересована страна, тъй като тя има правната и фактическа възможност да се разпорежи с това право. По приложената към делото преписка липсват доказателства за изискана служебно информация от Службата по вписванията.

Констатирано е от доказателствата, че при заличаването на дружеството „Т“ ООД, същото не е било информирано като заинтересована страна, че е постъпило искане за заличаването му като собственик на имота, а при обратното вписване на собственическите права с КНА от 2018г., ответните страни са го вписали, след като са уведомили новия съсобственик на имота по онова време „М Т“.

В настоящия случай съставът не е обосновал наличието на дискриминация по смисъла на чл.4 от ЗЗДискр. и на §1, т.3 и т.4 от ДР на ЗИХУ поставянето на жалбоподателя в по-неблагоприятно положение на основата на признак „имуществено състояние“. Установено е, че ответните страни не са извършили нарушение по признак „обществено положение“ съгласно ЗЗДискр. по отношение на „Т“ ООД, представлявано от управител и е оставил жалбата без уважение.

РЕШЕНИЯ НА ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

В част от постановените от Пети СПЗС решения са наведени оплаквания за „тормоз“ по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“.

В такъв смисъл е **решение № 470 от 15. 09. 2020 г.**, постановено по преписка № 126/2019 г., образувана въз основа на жалба на П. Е. М., К. К. П.-М. и Е. П. М. срещу В. С. С. В жалбата се сочи, че К. и Е. М. са родители на П. М., който е лице с увреждане, страдащ от спастична церебрална парализа с 95% трайна неработоспособност с чужда помощ. Жалбоподателите твърдят, че публичните изказвания на В. С. – председател на партия „Н. Ф. за С. на Б.“ и народен представител в 44-то Народно събрание, насочени срещу родителите на деца с увреждания и срещу самите деца с увреждания, направени през октомври 2018 г., съставляват тормоз по смисъла на чл.5 във връзка с §1, т.1 и т.9 от ЗЗДискр. Посочват, че В. С. пред репортер на ТВ Скат е заявил следното: *„Този закон (Законът за хора с увреждания, б. а) беше започнат като опит да се угоди на една група кресливи жени, които спекулираха с децата си, манипулират обществото, изкарвайки на пек и на дъжд тези уж болни деца, без грам майчински чувство, грижа за тях“*. Допълват, че тези думи на ответната страна предизвикали бурна обществена реакция, след като едва няколко дни по-късно отново са повторени в предаването „Господари на ефира“ на 18.10.2018г. В посоченото предаване В. С. заявил: *„Смисълът на изказването ми е, че с децата инвалиди се спекулира, дори и след като правителството прие законопроект и удовлетвори всички искания на майките. Очевидно в случая става въпрос за политическа кампания. Маските паднаха, в общ хор реват БСП, Атака, някои лидери на протеста на майките и всякакви политически маргинали“*. Описват, че след коалиционен съвет в сградата на Министерския съвет, ответната страна заявява, че поднася своите извинения на всички, които са засегнати или са се почувствали засегнати.

Жалбоподателите твърдят, че П. М. е лично засегнат от думите, а към неговите родители е приложил институтът на „дискриминация по връзка/асоциация“, тъй като са свързани лица, роднини по права линия. Жалбоподателите считат, че изявленията на ответната страна създават враждебна и обидна среда за децата с увреждания и техните родители, както и за хората с увреждания като цяло, така и за техните близки..

Ответната страна В. С. посочва, че твърденията в жалбата за осъществена дискриминация по признак „увреждане“ са напълно несъстоятелни. Сочи, че не е имал личен контакт с жалбоподателите, нито е отказвал упражняването на никакви техни права на образование, обучение или достъп до частна или обще-

ствена услуга, поради което счита, че нито един от жалбоподателите не може да се определи като пострадал от извършена от него дискриминация.

След анализ на събраните по преписката доказателства съставът е приел, че изказването на ответната страна В. С. не представлява „тормоз“ по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ и е оставил жалбата без уважение. В изложените мотиви се посочва, че В. С. е направил общо изказване, а не конкретно спрямо някого или спрямо и тримата жалбоподатели. Пети СПЗС е счел, че в случая не може да се приеме, че ответната страна е осъществила дискриминация под формата на тормоз спрямо жалбоподателите, а категорично става дума за изразяване на мнение по дадена тема. Като се позовава на чл.39, ал.1 от Конституцията на Република България, чл.10, ал.1 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи и чл.19, т.2 от Международния пакт за граждански и политически права във връзка със свободата на словото, Пети СПЗС приема, че правото обхваща и възможността, мнението да се разпространява чрез различни средства, включително чрез печат, радио, телевизия и др. Съставът приема, че изказванията на ответната страна В. С. са право на свободното му мнение по дадена тема, а именно приемане на закон за хората с увреждания.

Оплаквания по същия признак са изложени в жалба по преписка № 544/2018 г., по която е постановено **решение № 202 от 19.05.2020 г.** В инициативния документ до КЗД жалбоподателят Н. С. Ц. споделя, че през 1986 г. в следствие на менингококова инфекция е загубил слуха си на 100 %, като имал запазен говор и бил контактен и комуникативен, разбирал се с околните, но си помагал с четене по устни. Понастоящем живее със съпругата си М. Ц. и нейната дъщеря (В. П.) от предишната ѝ връзка с В. П. Твърди, че полага ежедневни грижи за детето, с което се разбират много добре. На 04.07.2018 г. той и съпругата му получили известие за заведен съдебен иск от страна на В. П. за попечителство над детето. Един от мотивите в него бил: *“Намирам, че детето расте в неподходяща среда при нея, още повече, че същото е заплашено да бъде възпитавано от чужд човек; трудно комуникативен и със силно увреден слух”*. На друго място в исковата молба пък сочел, че *“майката е ограничена личност, живееща с човек, който има силно ограничени комуникативни способности, което само по себе си пречи на речевото развитие на дъщеря ми”*. Неколкократно го споменавал и като *“глухият чужд мъж”*. Жалбоподателят намира за недопустимо демонстрираното от П. обидно отношение към него. Опасява се, че увреждането му може да бъде използвано за отнемане на родителските права на съпругата му.

Ответната страна В.П. посочва, че майката на детето му ограничила контактите с дъщеря му, поради което се наложило той да потърси правата си като баща чрез съда. Впоследствие установил, че В. е подложена на психически тормоз, заради което се води дело и за привременни мерки. Не счита, че жалбоподателят е подложен на дискриминация с твърденията, че не може да се грижи за дъщеря му, когато е насаме с нея, тъй като не може да я чуе, ако падне и заплаче. Обяснява, че единствено в този смисъл било посочено увреждането на Ц. в исковата му молба до съда.

Пети СПЗС е разгледал съдържанието на исковата молба на ответната страна до СРС с правно основание чл. 127, ал. 2 от СК, като е съобразил, че именно изявленията в нея са предмет на производството пред КЗД. Съставът е приел, че употребата на официалното название на заболяването „глухота“ и производни на него думи с този корен („глух“) в исковата молба не представлява нарушение на ЗЗДискр. Направеният обаче от П. извод, документиран в исковата молба, че ограничените комуникативни способности на Ц. сами по себе си пречат на речевото развитие на дъщеря му, съставът е определил като тормоз, с оглед на което на ответната страна е наложена глоба. Съставът е установил, че изразеното в исковата молба не изпълнява хипотезата на „преследване“, дадена в §1, т. 3, б. „а“ от ДР на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя Н. Ц., поради което е оставил това оплакване без уважение.

Нерядко КЗД е сезирана с оплаквания на основата на защитения признак „възраст“.

Пример за това е **решение № 214 от 20.05.2020 г.** по преписка № 539/2018 г., образувана по жалба, подадена от Р. С. М. от гр. Г. Т. срещу Н. А., главен архитект на община Г. Т., в която съставът е разгледал оплаквания за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез тормоз по смисъла на § 1, т.1, 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 във вр. и чл.5 от ЗЗДискр. по посочения признак. В инициативния документ жалбоподателят сочи, че през февруари 2018г. придобил право на пенсия. Работил е като началник на отдел „Териториално устройство, строителство, инвестиционна дейност и екология“ в община Г. Т. След назначаването му за гл. арх. на общината Н. А. изготвил заповед за нов състав на Общинския експертен съвет по устройството на територията /ОЕСУТ/ на община Г. Т., съгласно структурата на общинската администрация /Заповед № xxxx/xx.xx.2015г./, според която като началник отдел ТУСИДЕ жалбоподателят е член на ОЕСУТ. През последните години, откакто главен архитект е Н. А., жалбоподателят не е присъствал на нито едно заседание. Сочил, че е дискриминиран чрез изолиране от инвестиционните процеси в община Г. Т. и без даване адекватното му становище като специалист в експертния съвет. След пенсионирането му назначили нов началник на отдел ТУСИДЕ в Общинска администрация Г. Т. - инж. С. Л. Последната редовно присъствала на всички заседания. Лицето е на 30 години, което сочело признака на дискриминация – „възраст“. Уточнява периода на дискриминация от 2015год. до 2018г. включително.

Ответните страни Кметът на община Г. Т. - В. Д. и Н. А., главен архитект на община Г. Т. изразяват мнение за неоснователност на жалбата.

След анализ на събраните доказателства Пети СПЗС е приел, че служебното правоотношение на жалбоподателя е прекратено на основание чл.103, ал.1 т.1 от ЗДСл. Това основание не е свързано с възрастта на служителя, а е по негово искане и със съгласието му, поради което не е налице дискриминационен

подход спрямо него. Моралните съображения за неговия дългогодишен професионален опит не обвързват с правно задължение кмета на общината, както и главния архитект да го включват в експертния съвет по устройство на територията. Р. М. неправомерно не е изпълнил своите задължения да присъства на заседанията на ОЕСУТ, като в депозирана жалба до КЗД се позовава на своето собствено неправомерно и противоправно поведение, навеждайки твърдения за извършена дискриминация по признак „възраст“ спрямо него. Оплакването на жалбоподателя, че в периода 2015г. – 2018г. е бил „изолиран“ от инвестиционните процеси в община Г. Т. не намира опора в доказателствата по преписката. В хода на производството Пети СПЗС е установил, че М. притежава ограничена инженерна правоспособност. Липсата на инициативност за придобиване на пълна проектантска правоспособност, както и виновното неприсъствие в заседанията на ОЕСУТ налага извода за неправилно разбиране дейността на сформирания експертен съвет по благоустройство, който изисква редовните му членове регулярно да повишават своята квалификация и познания, както и да взимат участие в работата. Членовете на ОЕСУТ не са избирани във връзка със своята възраст, а поради своите професионални качества. Главният архитект не е компетентен да назначава началника на отдел „ТУСИДЕ“, а фактът, че след пенсионирането на М. по негова молба, е назначен млад специалист- инж. С. Л., само затвърждава извода, че признакът възраст не е определящ за заемането на даден пост. Съставът е установил, че ответните страни Н. И. А., главен архитект на община Г. Т. и В. Д., кмет на община Г. Т., не са осъществили нарушение на 33Дискр. спрямо жалбоподателя. Жалбата на Р.С.М. е оставена без уважение.

В други свои решения Пети СПЗС се е произнесъл по оплаквания за пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от 33Дискр. по признак „възраст“ и преследване по смисъла на чл. 4, ал. 1 и ал. 2 33Дискр. по признак „възраст“.

Такова е **Решение № 478 от 16.09.2020 г.** по преписка № 405/2019 г., постановено по жалба на К.Г.Б. срещу генерал-майор Ц. С. – командир на Военновъздушните сили на Република България. В жалбата се посочва, че К.Г.Б. е офицер от 1997 г., когато завършил Висшето военновъздушно училище „Г. Б.“, със специалност „летец-пилот за ВВС“. През 2014 г., когато придобил право на пенсия, се пенсионира. През 2018 г. подал документи за конкурса, обявен със заповед № хх-ххх/хх.хх.2018 г. на министъра на отбраната за приемане на военна служба на лица, изпълнявали военна служба. Твърди, че със заповед № хх-хх/хх.хх.2019г. бил назначен на длъжност началник на секция „Планиране на военното използване на въздушното пространство“ на сектор „Планиране на военното използване на въздушното пространство, аеронавигационно и информационно осигуряване“ в център „Управление на въздушното пространство“ във ВФ 44510 – С. След встъпването му в длъжност командирът на ВФ-44510 пуснал докладна записка до командира на ВВС, със становище за включването на жалбоподателя в годишната заповед за обявяване на летателния състав във ВВС, на което не бил получен отговор, т.е. – налице бил мълчалив отказ. Твърди, че пуснал и писмен рапорт до командира на ВВС, чрез командира на ВФ-44510, на който получил писмен отказ с основен мотив – възрастта на жалбоподателя. Сочил, че имало поне двама пенсионирали се пилоти, които били възстановени по същия начин, по който трябвало да бъде възстановен и той. В тази връзка посочва имената на лицата В. Т. и Р. С. като добавя, че тяхната възраст била близка до неговата, както и че същите били обявени за летателен състав и имали годишен план-график за полети, който изпълнявали.

Ответната страна командирът на военновъздушните сили - генерал-майор Ц. С. сочи, че спрямо капитан Б. не е налице проява на дискриминация под каквато и да била форма от страна на Командването на Военновъздушните сили по подробни изложени съображения и моли жалбата да бъде оставена без уважение като неоснователна.

Пети СПЗС е приел жалбата за неоснователна. От събраните по преписката доказателства относно летателната дейност, общия налёт и летателен клас се установява, че няма друго лице от летателния състав на Военновъздушните сили на възраст по-голяма или равна на тази на жалбоподателя К. Б. (47 г.), притежаващо квалификация военен пилот 3-ти клас, което да е прекъсвало летателната си подготовка за период от 4 години и 3 месеца за времето от освобождаването му от военна служба. Съгласно чл. 61 от Заповед на Началника на отбраната № 340 – 371/28.12.2011 г.: „Летателен състав, неизпълнил изискванията за потвърждаване на степен за класна специалност втори и първи клас, да се обявява за потвърдил съответната по-ниска степен за класна специалност, за която е изпълнил изискванията.“ По настоящия казус подзаконният нормативен акт не предвижда случай, в който пилот трети клас, обявен за летателен състав и който не е изпълнил изискванията за потвърждаване на степен за класна специалност трети клас, да бъде обявен за потвърдил по-ниска степен на класна специалност, т.е. – без клас. Жалбоподателят последно е притежавал класна специалност трети клас през 2014 г., след което, на основание подаден от него рапорт, е освободен от длъжност и от военна служба. В периода 2014 г. – 2019 г. Б. не е бил обявяван за потвърдил изискванията за степен на класна специалност. Относно лицата, които жалбоподателят е посочил за сравнители – майор В. Т. и капитан Р. С., съставът е счел за основателно възражението на ответната страна, че посочените лица са пилоти-инструктори, притежаващи класна специалност първи клас и голям опит, които са служили в авиационни бази, с основни задължения да водят летателна подготовка и да обучават летателен състав.

Пети СПЗС приема за основателни възраженията на ответната страна, че жалбоподателят е имал възможност да поддържа и повишава своята квалификация като пилот във формированията, в които е служил, но не се е възползвал от това свое право, както и че обявяването му за летателен състав и допускането му до полети при наличие на оскъден летателен опит би довело до висока степен на риск от авиационен инцидент и снижаване на нивото на безопасността на полетите. Твърденията на жалбоподателя за проявена спрямо него дискриминация по признак „възраст“ не се подкрепят от събраните по преписката доказа-

телства, поради което Пети СПЗС е установил, че ответната страна генерал-майор Ц. С. – командир на Военновъздушните сили на Република България, не е извършила нарушение на 33Дискр. въз основа на признак „възраст“ и оставил жалбата без уважение като неоснователна и недоказана.

Преобладаващата част от разгледаните от Пети СПЗС през 2020 г. преписки са образувани по самосезиране на КЗД в рамките на кампания „Достъпна България“.

В практиката на КЗД по прилагане на Закона за защита от дискриминация е утвърдено разбирането, че изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се приема за дискриминация.

Така например дискриминация на това основание е установена с **решение № 647 от 20.10.2020 г.** по преписка № 286/2019 г. Производството по преписката е образувано въз основа на доклад, изготвен от А. Д. – председател на Комисията за защита от дискриминация в рамките на кампания „Достъпна България“ относно изградена поддържана недостъпна среда на обект: Районна прокуратура – гр. А., находящ се на адрес: гр. А., ул. „Б.“ № х, ет. х. Докладчикът по самосезирането е счел, че отразеното в Констативен протокол с вх. № хх-хх-хххх/хх.хх.2018г. от извършена проверка съдържа данни за осъществено нарушение по смисъла на чл.5, предложение последно от 33Дискр. във вр. с §1, т.7 и т.8 от ДР на 33Дискр.

Постъпило е становище от районния прокурор на РП – гр. А., в което се посочва, че тъй като изграденото в сградата стълбище е тясно и стръмно и не подлежи на реконструкция и преустройство, от страна на РП – гр. А. е проведено проучване и е установено, че възможният вариант за осигуряване на достъп на хора с намалена подвижност и двигателни увреждания е закупуването на робот за изкачване на стълби, предназначен за ползватели на инвалидни колички. Ответната страна заявява, че е инициирала искане до администрацията на Главния прокурор на Република България за предоставяне на нужните средства за закупуване на устройството, което е отхвърлено. Счита, че задължението за осигуряване на достъпна за хората с увреждания архитектурна среда съобразно разпоредбите на действащата Наредба № 4 от 01.07.2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително и за хора с увреждания и ЗУТ, е на собствениците на сгради.

Пети СПЗС е приел, че липсата на достъпна архитектурна среда за лица с увреждания до и в сградата, в която се помещава РП – гр. А., находящ се на адрес: гр. А., ул. „Б.“ № х, ет. х, е безспорно установена. Архитектурната недостъпност до и в посочения обект ограничава възможността на всички лица с ограничена подвижност за достъп до услугите, които се предоставят от ответната страна, което на свой ред се явява обективна пречка за реализирането на техните законови права и съставлява по-неблагоприятно третиране и дискриминация по смисъла на чл.5 от 33Дискр., извършено на основата на признак „увреждане“. Деянието осъществява и специалния състав на разпоредбата на чл. 37 от 33Дискр. „предоставяне на услуга при по-неблагоприятни условия на основата на защитения признак „увреждане“. Видно от приложения снимков материал от извършена проверка, както и от обясненията на ответната страна, входът на РП – гр. А. не е достъпен за лица с увреждания.

Досежно адресата на задължението за изграждане на достъпна среда Пети СПЗС се е позовал на задължителната съдебна практика на ВАС, който в мотивите на Решение № 9544 от 28.06.2011г., по адм. дело № 6588/2010г., посочва, че „...Доколкото изискването за достъпност е разписано в закон, всички (собственици и наематели) следва да са наясно, че осъществяваната от тях експлоатация на сградата без изграждане на необходимите елементи на достъп и обзавеждане е закононарушение. ... кому е задължението за извършване на преустройствата и кому задължението за осигуряване на финансовите средства за това е ирелевантно за обективния факт на неизпълнение на законовото задължение за осигуряване на достъпна среда.“

Предвид изложеното, разглеждащият състав е установил, че при осъществяване на своята дейност ответната страна РП – А., представлявана от районния прокурор М. С.-Г., поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в сградата на РП – гр. А., находяща се на адрес: гр. А., ул. „Б.“ № х, ет. х, което на основание чл.5, вр. с чл.4, ал.1 от 33Дискр. се смята за дискриминация по признак „увреждане“ и представлява нарушение на закона. На ответната страна е дадено задължително предписание да преустанови дискриминацията по признак „увреждане“, като бъдат предприети необходимите действия за изграждане на достъп за лица с увреждания.

Друг акт в този смисъл е **решение № 534 от 24.09.2020 г.** по преписка № 487/2019 г., постановено по образувано производство въз основа на доклад за самосезиране в рамките на кампания „Достъпна България“, изготвен от А. Д. – председател на КЗД, във връзка с чл.40, ал.2 от Закона за защита от дискриминация /33Дискр./ и във вр. с чл.53 от Закон за хората с увреждания, относно изградена и недостъпна архитектурна среда на обект: Дрогерия „П. хх“, находящ се на адрес: гр. В., ул. „В. Л.“ № х. Към доклада е приложен Констативен протокол с вх. № хх-хх-ххх/хх.хх.2019 г., според който са налице данни за осъществено нарушение по смисъла на чл. 5, предложение последно от 33Дискр. във вр. с §1, т. 7 и 8 от ДР на 33Дискр.

Пети СПЗС е установил, че при осъществяване на своята дейност „П.“ ЕООД, ЕИК хххххххххх, представлявано от А. М. П.– управител, с адрес: гр. В. хххх, ул. В., № х, е поддържало и продължава да поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в сградата на Дрогерия „П.“, находяща се на адрес: гр. В., ул. „В. Л.“ № х, което на основание чл.5, вр. с чл.4, ал.1 от 33Дискр. се смята за дискриминация по признак „увреждане“ и представлява нарушение на закона. За установената дискриминация, на основание чл.47, т.3 във вр. с чл.80, ал.2 от Закон за защита от дискриминация на ответната страна е наложена имуществена санкция в размер на 250 лева. На основание чл. 47, т. 4 от 33Дискр. съставът е

дал задължително предписание на ответната страна, в тримесечен срок от постановяване на решението да предприеме необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен и самостоятелен и независим достъп на лица, включително с ограничена подвижност, до и в сградата на Дрогерия „Дрогерия „П.“, находяща се на адрес: гр. В., ул. „В. Л.“ № х.

Друг акт, постановен по доклад за самосезиране в рамките на кампания „Достъпна България“, е **решение № 232 от 22.05.2020 г.** по преписка №285/2018 г., образувана във връзка с изготвен на 18.04.2018г., на основание чл.40, ал.2 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), във връзка с §6 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) Констативен протокол с вх. № хх-хх-ххх/хх.хх.2018 г., за обект – Общинска служба „З.“, находящ се на адрес: гр. К., бул. „Б.“ № хх.

Пети СПЗС е приел, че задължение на ползвателя ОДЗ К. е да извършва основни и текущи ремонти, реконструкции и преустройства на помещенията, които използва за осъществяване дейността на ОДЗ К. и ОСЗ К., намиращи се на етаж втори. В този случай съставът е счел, че задължение на собственика на имота Община К. е да изгради достъпност до обектите ОДЗ К. и ОСЗ К., които се помещават на втори етаж, тъй като подобно преустройство на сградата не би засегнало само частите, в които се помещават посочените по-горе институции, а засяга и останалите институции в същата сграда. След анализ на представения договор за безвъзмездно ползване за процесния имот съставът приема, че ОДЗ К. има право да извършва основни ремонти и подобрения само в предоставените офис помещения на 2-ри етаж, но не и в общите части на сградата. С оглед на това следва да бъде ангажирана отговорността на двама от ответниците за изграждане на достъпна среда (Община К. и ОДЗ К.).

Пети СПЗС е установил, че Община К., представлявана от кмета Х. А., в качеството ѝ на собственик на сграда с адрес: гр. К., бул. „Б.“ № хх, чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда на обекти: Областна дирекция „З.“ К. и Общинска служба „З.“ К., е извършила нарушение на чл.5 във връзка с чл.37, ал.2 от ЗЗДискр. по отношение на лица с увреждания или с намалена подвижност, с оглед на което на ответната страна е наложена имуществена санкция и дадено задължително предписание да предприеме мерки по осигуряване на достъпна архитектурна среда на обектите. Съставът е установил, че Областна дирекция „З.“ – К., представлявана от директора Й. Г., в качеството ѝ на ползвател на имоти в сграда с адрес: гр. К., бул. „Б.“ № хх, чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда на обекти: Областна дирекция „З.“ К. и Общинска служба „З.“ К., е извършила нарушение на чл.5 във връзка с чл.37, ал.2 от ЗЗДискр. по отношение на лица с увреждания или с намалена подвижност, с оглед на което на ответната страна е наложена имуществена санкция и дадено задължително предписание да предприеме мерки по осигуряване на достъпна архитектурна среда на посочените обекти. Пети СПЗС е приел, че Общинска служба „З.“ – К., представлявана от началника П. П., чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда на обекти: Областна дирекция „З.“ К. и Общинска служба „З.“ К., не е извършила нарушение на ЗЗДискр.

С част от постановените решения по самосезиране на КЗД Пети СПЗС е одобрил сключени между страните споразумения, с което преписките са прекратени.

Подобно е **решение № 582 от 02.10.2020г.** по преписка № 272/2018 г., с което Пети СПЗС е одобрил сключено между С. Й., член на КЗД, и ответната страна Национална агенция по приходите, представлявана от Г. Д., споразумение.

Производството по преписката е образувано по повод доклад за самосезиране, в който се посочва, че на 19.04.2018г. на основание чл.40, ал.2 от ЗЗДискр. във вр. с §6 от ПЗР на ЗИХУ, в рамките на кампания „Достъпна България“ е съставен констативен протокол с вх.№ хх-х-хххх/хх.хх.2018г. за извършена проверка на обект с административен адрес: гр. М., ул. „Л. К.“ №х, офис на НАП М. при ТД на НАП В. Т. Изложени са обстоятелства за осъществено по-неблагоприятно третиране чрез изградена и поддържана архитектурна среда, недостъпна за хора с увреждания по смисъла на §1, т.7 и8 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с по чл.4, ал.1 във връзка с чл.5 по признак „увреждане“.

В Комисията е депозирано споразумение от 07.07.2020 г. между страните, с което НАП се задължава в шестмесечен срок от датата на одобряване на споразумението, но не по-късно от 31.12.2020г., да монтира и поддържа в обекта подвижна платформа, осигуряваща възможност за достъп на хора с увреждания до предоставената в управление на НАП сграда, находяща се в гр. М, ул. „Л. К.“ № х. За резултатите от задълженията си по споразумението НАП следва да информира КЗД, като предостави снимков материал и покани представител/и на КЗД за констатиране изпълнение на задълженията на място в обекта, без това да лишава КЗД от правото сама да следи за изпълнението им.

След запознаване с текста на споразумението Пети СПЗС намира, че същото е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала, поради което и на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр., следва да бъде одобрено. С одобряване на сключеното споразумение Пети СПЗС е прекратил производството по преписка №272/2018г.

РЕШЕНИЯ НА ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Голяма част от постановените решения са по повод жалби с оплаквания срещу нормативна уредба. Такъв пример е **решение №30/2020г.**, постановено по преписка № 180/2015г. по описа на Комисията са разгледани оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд.

Производството е по реда на чл. 50, т. 1 и е образувано по жалба, подадена от В. К. И. срещу „Д и И“ м. ЕООД, срещу управителя М. О. и И. В. М., бивш управител на дружеството, с оплаквания за допуснатата

дискриминация по признак „увреждане“ и „лично положение“. В. К. И. е посочил, че прави оплакване срещу разпоредбата на чл.9 и чл.10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на парични обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО). Жалбоподателят е посочил, че по силата на трудов договор № 50/18.06.2012 г., сключен между него и дружество „Д и И“ м. ЕООД със собственик и управител И. В. М., е заявил, че към датата на неговото назначаване в дружеството не е преминавал задължителен инструктаж по правилата за безопасни и здравословни условия на труд, не е преминавал и периодичен инструктаж по ЗБЗУТ, че не е получил и длъжностна характеристика. На 13.02.2014г. той претърпял трудова злополука в рамките на работното време. Незабавно бил транспортиран по спешност в УМБАЛСМ „П.“ гр. С. Предвид уврежданията, той започнал скъпоструващо, дълго и продължително лечение, включително и рехабилитационни процедури. Работодателят му не е декларирал трудовата злополука пред компетентните органи, укрил събитието и поради тази причина в продължителен период от време, жалбоподателят не е получил Разпореждане за трудова злополука. А това станало едва на 16.12.2014 г. В жалбата е посочено, че по време на извършена очна ставка, проведена в ОЗ РУ СДВР на 10.12.2014 г. във връзка с инцидента, жалбоподателят разбрал, че дружество „Д и И“ м. ЕООД, представлявано и управлявано от И. В. М., е било продадено на лице, гражданин на друга държава - Република Турция. Оплакванията срещу И. В. М., в качеството му на представител на дружеството работодател са, че го е поставил в невъзможност да упражни осигурителните си права пред Националния осигурителен институт. Жалбоподателят заявява също и наличие и непряка дискриминация, тъй като счита, че е бил поставен в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица, чрез привидно неутралната разпоредба на чл. 9 и 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване. Съгласно чл.9 от НИИПОЦДОО осигурените лица представят издадените болнични листове на осигурителя, който ги завежда в отделен дневник. Заведените в дневника болнични листове се представят от осигурителя в съответното НП на НОИ. Съгласно разпоредбата на чл.9 само осигурителят или самоосигуряващо се лице има право да предаде болничен лист в НОИ, като това право не е предвидено за други лица, независимо от обстоятелствата, тоест при липса на контакт с осигурителя за неработоспособно лице е невъзможно да упражни правата си и не получава дължимото се от закона обезщетение.

Исканията към КЗД са: Комисията да се произнесе съобразно правомощията си и искане за установяване на непряка дискриминация на действащи подзаконовни разпоредби, а именно: чл. 9 и 10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване.

Извършено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в рамките на което е изискана информация, доказателства, становища и обяснения от ответните страни и трети неучастващи в производството страни.

В срока за депозиране на писмени обяснения и становище ответната страна И. В. М., в качеството на представляващ и управляващ дружество „Д и И м.“ ЕООД не представя отговор в Комисията.

Представено е становище на Министъра на труда и социалната политика. В становището са изложени следните аргументи: Жалбоподателят излага твърдения, че чрез привидно неутралните разпоредби на чл.9 и чл.10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (НИИПОПДОО) е поставен в по-неблагоприятно положение в сравнение с всички лица, чиито работодатели/осигурители/ са депозирали болничен лист в Националния осигурителен институт (НОИ). Счита, че поради липсата на правна възможност осигурените лица лично да представят болничен лист пред НОИ в случаите на невъзможност за контакт с работодателя им, същите са възпрепятствани да упражнят правото си на парично обезщетение за временна неработоспособност. Обяснението е, че в разпоредбата на чл. 9, ал. 2 от НИИПОПДОО е определено задължението за осигурените лица да представят всички необходими документи, в т. ч. болничен лист на осигурителя. Считано от 01.12.2014 г. данните, съдържащи се в издадените болнични листове, и решенията по обжалването им на основание чл.103а от Закона за здравето, се представят в Националния осигурителен институт от органите на медицинската експертиза по ред, определен с акт на Министерския съвет (Наредба за реда за представяне в националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им). За изплащане на парично обезщетение за временна неработоспособност, освен данните от болничния лист, е необходима и информация, свързана с трудовото правоотношение, в т.ч. брутно трудово възнаграждение, работни дни или работни часове през периода по болничния лист с право на парично обезщетение и работни дни/работни часове, за които осигурителят изплаща възнаграждение и друга информация, която има отношение към преценката на правото на парично обезщетение. Поради естеството на информацията и обстоятелството, че осигурителят е този, който разполага с нея, нормативно е определено тя да се предоставя от него. Съгласно чл. 3, ал. 2 от НИИПОПДОО за всеки болничен лист осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси следва да представят в НОИ декларация по образец, съгласно приложение № 15, с данни относно правото на парично обезщетение. Поради това и в разпоредбата на чл. 10 от НИИПОПДОО са определени сроковете, в които осигурителите трябва да представят нормативно определените документи за отпускане на парично обезщетение в съответните териториални поделения на Националния осигурителен институт (ТП на НОИ). Разяснено е, че за да се определи размерът и да се изплати паричното обезщетение за временна неработоспособност не е достатъчно само болничният лист да бъде представен в НОИ. Необходимо е да бъдат изпълнени и други нормативно определени условия, в т.ч. предоставяне на информация от осигурителя. В тази връзка сама по себе си липсата на правна възможност осигуреното

лице лично да представи болничния си лист в НОИ, не се явява пречка за изплащането на паричното обезщетение за временна неработоспособност. По твърдението на жалбоподателя, че той е бил възпрепятстван да упражни правото си на парично обезщетение за временна неработоспособност, тъй като не е могъл лично да представи болничния си лист пред НОИ, се излагат доводи за неоснователност на жалбата, в тази част на оплакването. Отбелязва се, че процедурата за представяне на документи и данни за изплащане на парични обезщетения в НИИПОПДОО е определена по общ начин за всички осигурени лица. Посочва се също, че невъзможността на жалбоподателя да осъществи контакт със своя работодател, не може да се разглежда като неравносечно третиране според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Изложени са аргументи, че за да бъде осъществена дискриминация по ЗЗДискр., следва да е налице различно третиране на лицето, което го поставя в по-неблагоприятно положение спрямо други лица при сравними сходни обстоятелства, при наличие на пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното третиране и причината за него, изразяваща се в признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В описаната от жалбоподателя ситуация, а именно липса на контакт с осигурителя, може да попадне всяко осигурено лице, без значение от личното му положение, наличието на увреждане и др. причини или обстоятелства. При такива хипотези законодателят е предвидил механизми за осъществяване на контрол за спазване на осигурителното законодателство, чрез които да се гарантира ползването на права от осигурените лица (без да конкретизират). Реда за подаване на документи за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи е еднакъв за всички осигурени лица, поради което чрез разпоредбите на чл. 9 и чл. 10 от НИИПОПДОО не се осъществява непряка дискриминация, съгласно дефиницията на това понятие, регламентирана в разпоредбата на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Счита се, че в жалбата не са посочени данни за други лица, на които е дадена възможност в аналогична ситуация, да подадат вместо работодателите си необходимите документи в съответното ТП на НОИ. В КЗД по жалбата е представено становище на Националния осигурителен институт /НОИ/. В депозираното становище е отразено, че НОИ не е пасивно легитимирана страна и не може да има качеството на ответник в производството. Посочва се, че на основание чл. 32 от КСО министърът на труда и социалната политика разработва, координира и провежда държавната политика по държавното обществено осигуряване, поради което като ответна страна следва да бъде конституирано Министерството на труда и социалната политика, а не НОИ. Този извод се подкрепял и от обстоятелството, че В. И. е изразил несъгласие с разпоредбите на Наредбата, приета с Постановление на Министерски съвет, и евентуалното извършване на промени в нея излиза извън обхвата на дейност и компетентност на Националния осигурителен институт. В този смисъл се счита, че НОИ може да бъде единствено заинтересована страна, но не и ответна. Принципно се оспорват оплакванията за неравно третиране по посочените от жалбоподателя признаци „лично положение“, „обществено положение“ и „увреждане“, поради което жалбата се явява неоснователна. Излагат се аргументи, че съгласно практиката на Съда на Европейските общности, понастоящем - Съда на Европейския съюз, постановява, че дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения. Идентична концепция за разпознаване на дискриминацията е установена и в практиката на Европейския съд по правата на човека, според който дискриминация е налице, когато лица в аналогично положение се третират по различен начин, както и в случай, че по сходен начин се третират лица в значително различно положение. Тези концепции са заложили и в българското законодателство чрез легалните дефиниции на пряка (чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.) и непряка дискриминация (чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр.). В конкретния случай се обръща внимание на следното: Видно от съдържанието на нормите на чл. 9 и 10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (отменена, била в сила до 31.12.2015 г., което обхваща посочения в жалбата период от 20.04.2015 г. - 01.01.2016 г.), в тях не е въведен критерий, свързан с общественото положение, личното положение, увреждане или друг от признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Обяснено е, че разпоредбите на чл. 9 и 10 от Наредбата определяли механизма за представяне на данните, свързани с правото на парично обезщетение посредством декларация по образец, съгласно определено в Наредбата приложение, както и за представяне на различни по съдържание декларации за обстоятелства, които също влияят за правото и размера на обезщетението за временна неработоспособност. Не се спори, че съгласно чл. 9, ал. 1 от НИИПОПДОО (отм.) данните, съдържащи се в издадените болнични листове, се представят в НОИ от лекуващите лекари/лекарите по дентална медицина лично или чрез лечебните заведения, в които те осъществяват дейност, и от лекарските консултативни комисии (ЛКК) - чрез лечебните заведения, към които са създадени, по реда на НРПНОИДИБЛРО. На основание чл. 9, ал. 2 от НИИПОПДОО (отм.) осигурените лица и лицата по чл. 4, ал. 9 КСО представят документите по чл. 3, ал. 1 и 4 и чл. 4 - 5, 8 и 14 на осигурителя, който ги завежда в отделен дневник. Документите по чл. 3, ал. 2 - 4 и 6 и чл. 4 - 5, 8 и 14 се представят от осигурителя в съответното ТП на НОИ. Съгласно чл. 10 от НИИПОПДОО (отм.) Документите по чл. 3, ал. 2 - 4 и 6 и чл. 4 - 5 и 8 се представят в съответните ТП на НОИ в следните срокове: от осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси - до 15-о число на месеца, следващ месеца, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя; от самоосигуряващите се лица - до 15-о число на месеца, следващ месеца, през който е издаден болничният лист по чл. 3, съответно до 15-о число на месеца, следващ месеца, от който се иска изплащане на обезщетението с документите по чл. 4-5. Видно от цитираните разпоредби както чл. 9, така и чл. 10 не въвеждат каквито и да било изисквания, свързани с личното, общественото положение, с

признак увреждане или с който и да било друг защитен признак по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр. Напротив - чрез тях са въведени единни, важащи за всички правила за представяне на документи, и в този смисъл именно чл. 9 и чл.10 от ННПОПДОО (отм.) към момента на тяхното действие са осигурявали единство в сроковете и в процедурата по определянето на правото и размера на паричните обезщетения по отношение на всички осигурени лица. Пояснява се, че документите, които подлежат на представяне в НОИ, не се предоставят от осигурителите чрез обикновено завеждане или чрез предоставянето на придружително писмо. Напротив – за тяхното депозиране в НОИ е необходимо попълването на съответното приложение към Наредбата, в което осигурителят удостоверява и други факти и обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение, с продължителността на осигурителния стаж, както и с осигурителния статус на лицето. Предвид това в случая ставало въпрос за предоставяне на данни, с които осигурителят разполага и съхранява, а не за механичното действие на представяне на болничен лист на хартиен носител. Видно от съдържанието на цитираните разпоредби, определените в чл. 10 срокове, както и начинът за предоставяне на необходимите данни и информация по чл. 9 представляват задължение за осигурителите и се определят по идентичен начин за всички осигурени лица. Самоосигуряващите се лица са самонаети лица, поради което те са законово задължени да осъществяват функциите и дейността на осигурител за себе си. В наредбата не са въведени допълнителни изисквания, ограничения или привилегии, които се прилагат по отношение на отделна категория лица или на едно определено лице, които биха могли да се възприемат като дискриминационни. Основният проблем в конкретния случай – на жалбоподателя, е неправомерното поведение на осигурителя (недеклариране на трудовата злополука и неподаване на данните по чл. 9), а не нормите на Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (отм.). В случая, възползвайки се от възможността в Кодекса за социално осигуряване (КСО), В. И. е подал декларация за трудова злополука, с вх. № 707 от 11.08.2014 г. в териториалното поделение на НОИ (ТП на НОИ) С. - град за злополуката, станала на 13.02.2014 г. в работилница на „Д и И М.“ ЕООД, която злополука е довела до временна неработоспособност. На основание чл. 58, ал.1 от КСО и Заповед № 01-00-Н-110 от 12.12.2014г. на Директора на ТП на НОИ-С. град съвместно с Дирекция «Инспекция на труда» С.- област е било извършено разследване на злополуката по документи, представени от В. И. На 28.04.2014 г. дружеството е било прехвърлено на турския гражданин М. О. В изпълнение на вменените по силата на закона задължения са били изпратени са писма - предписания от 12.08.2014 г. и 24.10.2014 г. от ТП на НОИ С. - град до собственика на дружеството за представяне на документи по декларираната злополука от В. И. Тъй като отговор от собственика на дружеството за представяне на допълнителни документи не е получен, разследването на злополуката е извършено по документи, представени от пострадалото лице. Обяснено е, че е бил съставен е протокол № 92 от 15.12.2014 г. за резултатите от извършеното разследване на злополуката от представители на ТП на НОИ С. град и ДИТ С. област, който е приложен към досието за трудова злополука. Длъжностното лице по чл. 60, ал. 1 от КСО въз основа на данните от досието е издало разпореждане № 17147 от 16.12.2014 г., с което е признал злополуката за трудова по смисъла на чл. 55, ал. 1 КСО. Относно непредставените от страна на осигурителя „Д и И М.“ ЕООД данни за болнични листове за жалбоподателя, информира следното: Извършена е проверка в информационната система на Националния осигурителен институт и в Търговския регистър, при която е установено, че едноличен собственик на капитала и управител на „Д и И М.“ ЕООД е лицето М. О. На М. О. е изпратено уведомително писмо на посочения адрес в регистъра на ТП на НОИ - С. град, но контакт със същия не е осъществен. Потърсено е съдействие и от компетентните органи. Подчертава се, че независимо от всички предприети законови действия от контролните органи на ТП на НОИ – С. град за установяване на контакт с управителя на фирмата и извършване на проверка във връзка с обезпечаване на осигурителните права на лицето, контакт с М. О. или с друго длъжностно лице, упълномощено да представлява „Д и И М.“ ЕООД не е осъществен. При извършена проверка в информационната система на НОИ е установено, че за В. И. е подадено уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ за сключен на 18.06.2012 г. трудов договор с осигурителя „Д и И М.“ ЕООД, както и че за В. И. от осигурителя са подавани данни в «Регистъра на осигурените лица» съгласно чл. 5, ал. 4 от КСО за периода от м. 06.2012г. до м. 06.2014 г. включително. Заявява се, че длъжностните лица в НОИ са предприели всички възможни правни и фактически действия в изпълнение на вменените им по силата на закона правомощия, с цел защита на осигурителните права на В. И. В уверение е представено заверено копие от писмо от директора на Териториално поделение на НОИ – С.-град, в което са обективирани всички действия, предприети от органите на поделението. По искането относно предоставяне на информация за лицата, чиито работодатели са депозирали болничен лист в периода 20.04.2015 г. - 01.01.2016 г., уведомява, че за периода са представени болнични листове общо за 79 9463 броя лица. Лицата, за които техният работодател е представил болничен лист са 76 9964, а самоосигуряващи се лица, които са представили болнични листове са 33 542 броя. Уточнява се, че това обхващало болничните листове, чиито период на временната неработоспособност започва през визирания период, считано от 20.04. до 31.12.2015 г. Общият брой на болничните листове е 1762833. Допълва, че видно от изложеното можел да бъде направен изводът, че нормата на чл.9 и чл.10 от Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (отм.) не само не въвежда пряка или непряка дискриминация, но и съответства на принципите на социалната справедливост, като въвежда еднакви условия, без никакви изключения за всички осигурени лица по отношение на определения механизъм за представяне на данните, свързани с правото на паричното обезщетение посредством декларация по образец, както и представяне на различни по съдържание декларации за обстоятелства, които също влияят за правото и размера на обезщетението за временна неработоспособност.

В заключение се посочва, че твърдението на жалбоподателя за наличие на дискриминация по отношение на него, тъй като е бил поставен в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутралната разпоредба на чл. 9 и 10 от Наредбата, е изцяло неоснователно.

По преписката е изискана и получена информация и доказателства от трети неучастващи в производството страни: С писмо на КЗД е изискана информация от Директор Дирекция - Инспекция по труда» – С. към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, с което Комисията е изисквала конкретна информация дали ИА Дирекция „Инспекция по труда“ – С. е извършвала проверка/ки на „Д и И» М. ЕООД и в случай, че такива проверки са били извършвани, е изисквала да бъде предоставена конкретна информация и доказателства за установените нарушения, дали до ИА Дирекция Инспекция по труда –С. са подавани оплаквания/ сигнали, жалби на служители на дружество „Д и И» М. ЕООД за нарушения на норми на КТ за периода 2014 -2015г. Указано е в случай, че е имало подадени такива оплаквания, да се представи кратка информация срещу кого точно са били насочени, да се посочи дали ИА Дирекция „Инспекция по труда“ разполага с конкретна информация, с оглед изложените в жалбата на В. И. оплаквания. Изискани са копие от материалите.

В КЗД е получен отговор на Директор Дирекция - Инспекция по труда» – С. към Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“. Към отговора са представени копия на Протоколи от извършени от Д ИТ С. проверки на 15.02.2012 г. и 28.10.2013 г. от извършвани проверки в дружество „Д и И м.» ЕООД. По преписката са налични данни от справка в Търговския регистър на Агенцията по вписванията, от която е установено, че дружество „Д и И» м. ЕООД, е била прехвърлена от лицето И. В. М. на лицето М. О. на дата 28.04.2014 г. В жалбата е отразено, че след трудовата злополука на В. И. не е изплатено обезщетение, тъй като не са представени болнични листове, издадени от съответното медицинско заведение във връзка с лечението му. Във връзка с инцидента е било образувано н.а.х.д. № xxxx по описа за 2016 г. на СРС. В рамките на проучването е изискана и представена информация и доказателства от ОЗ РУ на СДВР, съдържащо и справка за образувано досъдебно производство с № xxx от 13.02.2014г. и образувана прокурорска преписка № xxx/2014г., като към датата на депозиране на отговора, не е било приключило досъдебното производство по случая. Във връзка с изисканата информацията ОЗ РУ на СДВР допълнително информира Комисията за защита от дискриминация, че „Д и И» мебели ООД е станала собственост на турския гражданин М. О., като за въпросното лице не е установен адрес на територията на Република България. По преписката е изискано и приложено Решение на С.Р. съд, НО, 110 с-в по н.о.х.д. № xxx по описа за 2016г. от дата 21.12.2016г., приложено по преписката. В КЗД, е получена информация от С.Р. Прокуратура, към което е приложено Постановление от 20.07.2016 г. на СРП, с което е предложено освобождаване от наказателна отговорност с налагане на административно наказание на осн. чл. 78а от НК (във вр. с ДП №xxx/14г., което е било образувано срещу В. С. М. за причинена телесна повреда на В.И.

След приключване на проучването на страните е предоставена възможност да се запознаят със събраните материали. Насрочена е дата за разглеждане на преписката в открито заседание на 23.10.2019г., с редовно призоваване на страните. Ответната страна И. В. М. редовно призован по реда на чл. 44 от ГПК, във вр. с чл.60, ал.2 от ЗЗДискр.¹, подробно отразен в протокола от проведеното о.з.

След като съставът е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна е обявил същата за решаване.

След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обяснения на страните в открито заседание, Петчленен разширен заседателен състав е приел за установено следното:

Подадената жалба е редовна и допустима, подадена в срока по чл.51 от ЗЗДискр., в случая не са налице отрицателни предпоставки за разглеждане на преписката по същество на спора.

В случая съставът приема, че жалбоподателят В.И. поддържа две групи оплаквания за дискриминация: 1). оплаквания за дискриминация, осъществена от страна на И.В.М., представляващ работодателя „Д и И М.» ЕООД в периода, в който е настъпила трудовата злополука, от дата 13.02.2014 г. и 2). оплаквания за непряка дискриминация срещу разпоредба на чл. 9 и 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (действала в процесния период). По силата на чл. 9 ЗЗДискр., в производство за защита от дискриминация, е създадено специално правило, при което, ако административният орган приеме, че има достатъчно факти, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, доказателствената тежест се размества и в тежест на ответника е да докаже, че не е нарушил правото на равно третиране. Между страните не се спори, а и от доказателствата по преписката се установява, че В. К. Д. е бил в трудовоправни отношения с „Д и И М.» ЕООД, представлявано от И. В. М., съгласно сключен между страните трудов договор № хх/18.06.2012г., заемащ длъжност – работник подготовка заваръчни детайли.

Видно от събраните по преписката доказателства Комисията е установила, че на 13.02.2014г. в рамките на работния ден В. Д. е претърпял трудова злополука. Съгласно приложените по преписката Епикризи, издадени от УМБАЛСМ „Н.И.П.“ ЕАД, става ясно, че в деня на злополуката жалбоподателят е получил травма (по време на работа), получил болка в дясното си бедро и десен глезен (отразено в анамнезата), а неговото обективно състояние е било: Тежко общо състояние, дясно бедро – рана с размери 20/15 см., по предната повърхност на бедрото, с неравни ръбове, умерено кървяща, проминиране на м.ректус феморис; сетивност

¹ с връчване на уведомление за призоваване чрез регионален представител на ... (връчено и на неговата майка, видно от разписка и доклад с вх. за начина на връчване на съобщенията).

и циркулация запазени. Дясната глезенна става – болезнена, оточна, крайникът с нарушена функция, сетивност и циркулация – запазени. Към датата на трудовата злополука, безспорно се установява, че едноличен собственик на дружество „Д и И“ м. ЕООД е И.В. И. Във връзка с настъпилата трудова злополука на жалбоподателя, видно от доказателствата по преписката се установява, че по случая е било образувано досъдебно производство с № 3М хххх/13.02.2014г². В последствие е било образувано и НАХД № хххх/2016 г. по описа на СРС С, за престъпление по чл. 134, ал. 1, т.2 НК. Видно от отразеното в съдебното решение на СРС (приложено по преписката) управителя на фирмата „Д и И м.“ ООД – И. В. М. е син на обвиняемия В. С. М. В приетите по делото съдебномедицинска и техническа експертиза съдът е установил, че на В. К. И. е причинена средна телесна повреда, изразяваща се в открито счупване на дясната бедрена кост и десния фибуларен глезен, довели до трайно затруднение на движенията на десния долен крайник. С Решение от 21.12.2016 г. СРС, НО, 110 състав е постановил присъда, с която е признал В. С. М. за виновен за това, че на 13.12.2014г., в качеството си на физическо лице, наело работници, поради немарливо изпълнение на правно регламентирана дейност, източник на повишена опасност, е причинил на В. К.И. средна телесна повреда, изразяваща се в открито счупване на дясната бедрена кост и десния фибуларен глезен, довели до трайно затруднение в движенията.

По преписката се установява, че И. В. М., представляващ дружеството работодател не е предоставил информация за настъпилата трудова злополука в НОИ, включително и това, че не е представил и болничните листове.

По преписката се установява също, че след настъпилата с В.И. трудова злополука, представляваното от И. В. М. дружество „Д и И“ м. ЕООД, е било прехвърлено на трето лице – М. О. на дата 28.04.2014 г., видно от данни в Търговския регистър на Агенцията по вписванията.

Съгласно чл. 2, ал.1 от Наредбата за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки³, за всяка трудова злополука пострадалият, непосредственият му ръководител или свидетелите на злополуката незабавно уведомяват ръководителя на осигурителя/предприятието ползвател или упълномощеното от него длъжностно лице. Съгласно чл. 7, ал.2 от същата Наредба, разследването на злополуката е задължително за всички случаи, когато има данни, че е причинено увреждане на повече от трима работещи или злополуката е довела до инвалидност или смърт, или има основание да се предполага, че ще доведе до такива увреждания. В тези случаи производството по разследването на злополуката се открива незабавно независимо от това, дали е подадена декларация. Видно от събраните по преписката доказателства се установява, че след злополуката В. К. И. е подал жалба вх. № хххх/22.12.2014г., относно непредставени от осигурителя (работодател) «Д и И М.» ЕООД, болнични листове до НОИ, както следва: №хххх от 19.12.2014г., № хххх от 19.12.2014г., № ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., № хххх от 19.12.2014г., № ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г., №ххххх от 19.12.2014г. Тези обстоятелства не са оспорени от страните по преписката. В отговор на подадената от В.И. жалба до НОИ, същият е бил уведомен, че след извършена проверка в информационната система на НОИ и в Търговския регистър, е установено, че е едноличен собственик на капитала и управител на «Д и И М.» ЕООД е М. О. В отговора на НОИ е отразено, че е било търсено съдействие от компетентните органи, като независимо от всички предприети действия, контакт с М. О. или с друго длъжностно лице, упълномощено да представлява „Д и И М.“ ЕООД не е осъществен. Видно от отговора на НОИ до В.И., жалбоподателят е уведомен, че съгласно чл. 9, ал.1 от «Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване» (НИИПОПДОО) осигурените лица представят издадените болнични листове на осигурителя, който ги завежда в отделен дневник. Заведените в дневника болнични листове се представят от осигурителя в срока по чл. 10 в съответното ТП на НОИ. Също така се установява, че към датата на изготвяне на отговора на НОИ до В. И., контролните органи на ТП на НОИ – С. са били в обективна невъзможност да извършат необходимата проверка и да съдействат за изплащане на дължимото на В.И. обезщетение за временна неработоспособност – виж писмо с изх.№ хххх от 23.02.2015 г.

Относно втората група оплаквания, визирани в жалбата на В.И., съставът отчита, че същите са насочени срещу чл.9 и 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (Наредбата)⁴, отменена с Постановление № 188 на МС от 20.07.2015 г. за приемане на Наредба за паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (обн. в ДВ, бр. 57 от 28.07.2015 г., с която с § 1, се отменя Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, приета с Постановление № 364 на Министерския съвет от 2006 г. (обн., ДВ, бр. 1 от 2007 г.; Решение № 9943 на Върховния административен съд от 2007 г. – бр. 1 от 2008 г.; изм. и доп., бр. 26 от 2008 г., бр. 13, 67 и 80 от 2009 г., бр. 2 от 2010 г., бр. 14 от 2011 г., бр. 16 и 80 от 2012 г., бр. 33 от 2013 г., бр. 17, 55 и 90 от 2014 г. и бр. 19 от 2015 г.), в сила от 1 януари 2016 г.

Между страните не се спори относно наличието на трудово правоотношение между тях, както и факта на настъпване на процесната злополука и характеризирането и като трудова такава по смисъла на чл. 55, ал. 1 КСО.

Действалите в процесния период разпоредби на чл. 9 и 10 от Наредбата са определяли механизма

² Виж удостоверение на СДВР 03 РУ Полиция- С, приложено по преписката.

³ Приета с ПМС № 263 от 30.12.1999 г., обн., ДВ, бр. 6 от 21.01.2000 г., в сила от 1.01.2000 г., изм., бр. 61 от 25.07.2000 г., изм. и доп., бр. 19 от 19.02.2002 г., в сила от 1.01.2002 г., бр. 17 от 28.02.2014 г., в сила от 1.01.2014 г., изм., бр. 18 от 10.03.2015 г., в сила от 1.01.2015 г., бр. 28 от 4.04.2017 г., в сила от 1.01.2017 г.

⁴ приета с ПМС № 364 от 27.12.2006 г., обн., ДВ, бр. 1 от 5.01.2007 г., в сила от 1.01.2007 г.; изм. с Решение № 9943 от 22.10.2007 г. на ВАС

за представяне на данните, свързани с правото на парично обезщетение посредством декларация по образец, съгласно определено в Наредбата приложение, както и за представяне на различни по съдържание декларации за обстоятелства, които също влияят за правото и размера на обезщетението за временна неработоспособност.

Съгласно чл. 9, ал. 1 от НИИПОПДОО (отм.) данните, съдържащи се в издадените болнични листове, се представят в НОИ от лекуващите лекари/лекарите по дентална медицина лично или чрез лечебните заведения, в които те осъществяват дейност, и от лекарските консултативни комисии (ЛКК) - чрез лечебните заведения, към които са създадени, по реда на НРПНОИДИБЛРО. На основание чл. 9, ал. 2 от НИИПОПДОО (отм.) осигурените лица и лицата по чл. 4, ал. 9 КСО представят документите по чл. 3, ал. 1 и 4 и чл. 4 - 5, 8 и 14 на осигурителя, който ги завежда в отделен дневник. Документите по чл. 3, ал. 2 - 4 и 6 и чл. 4 - 5, 8 и 14 се представят от осигурителя в съответното ТП на НОИ.

Съгласно чл. 10 от НИИПОПДОО (отм.) Документите по чл. 3, ал. 2 - 4 и 6 и чл. 4 - 5 и 8 се представят в съответните ТП на НОИ в следните срокове: от осигурителите, техните клонове и поделения и осигурителните каси - до 15-о число на месеца, следващ месеца, през който осигуреното лице е представило документите за изплащане на обезщетението пред осигурителя; от самоосигуряващите се лица - до 15-о число на месеца, следващ месеца, през който е издаден болничният лист по чл. 3, съответно до 15-о число на месеца, следващ месеца, от който се иска изплащане на обезщетението с документите по чл. 4 - 5.

Със спорните текстове на наредбата са били уредени единни, важащи за всички правила за представяне на документи и в този смисъл именно чл. 9 и чл. 10 от НИИПОПДОО (отм.) към момента на тяхното действие са осигурявали единство в сроковете и в процедурата по определянето на правото и размера на паричните обезщетения по отношение на всички осигурени лица.

В рамките на производството става ясно, че документите, които са подлежали на представяне в НОИ не се предоставят от осигурителите чрез обикновено завеждане или чрез предоставянето на придружително писмо. За тяхното депозиране в НОИ е било необходимо попълването на съответното приложение към Наредбата, в което осигурителят удостоверява и други факти и обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение, с продължителността на осигурителния стаж, както и с осигурителния статус на лицето. Изискването е било за предоставяне на данни, с които осигурителят разполагал и съхранявал, а не за механичното действие на представяне на болничен лист на хартиен носител.

Определените в чл. 10 срокове, както и начинът за предоставяне на необходимите данни и информация по чл. 9 са уреждали задължение за осигурителите и се определят по идентичен начин за всички осигурени лица. Самоосигуряващите се лица са самонаети лица, поради което те са законово задължени да осъществяват функциите и дейността на осигурител за себе си.

В рамките на производството става ясно, че основният проблем в разглеждания случай и настъпилата трудова злополука с В.И. в основата на оплакванията е неправомерното поведение на представляващия работодателя - осигурителя посредством недеклариране на трудовата злополука и неподаване на данните по чл. 9 от Наредбата, а не конкретно разпоредбите на Наредбата за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване (отм.).

В рамките на производството става ясно, че В. И. е подал декларация за трудова злополука с вх. № 707 от 11.08.2014 г. в териториалното поделение на НОИ (ТП на НОИ) С. - град за злополуката, станала на 13.02.2014 г. в работилница на „Д и И М.“ ЕООД, която злополука е довела до временна неработоспособност. Видно от данните по преписката се установява, че на основание чл. 58, ал. 1 от КСО и Заповед № xxxxx от 12.12.2014 г. на Директора на ТП на НОИ-С град съвместно с Дирекция «Инспекция на труда» С област е извършено разследване на злополуката по документи, представени от В. И.

По преписката безспорно е установено, че на 28.04.2014 г. дружеството работодател е било прехвърлено на трето лице, гражданин на държава извън ЕС. В изпълнение на законови задължения са били изпратени писма- предписания от 12.08.2014 г. и 24.10.2014 г. от ТП на НОИ С. град до собственика на дружеството за представяне на документи по декларираната злополука от В. И. В рамките на производството става ясно, че и от новият собственик на дружеството не е получена информация и документи, като разследването на злополуката е било извършено по документи, представени от пострадалото лице. В случая страните не спорят, че е бил съставен и протокол № 92 от 15.12.2014 г. за резултатите от извършеното разследване на злополуката от представители на ТП на НОИ С - град и ДИТ С-област. Не се спори и за обстоятелството, че длъжностното лице по чл. 60, ал. 1 от КСО въз основа на данните от досието е издало Разпореждане № xxx от 16.12.2014 г., с което е признал злополуката за трудова по смисъла на чл. 55, ал. 1 КСО.

Констатации и изводи на Комисията за защита от дискриминация:

Безспорно е наличието на множество увреждания на здравето на В. И., са настъпили като последица от трудовата злополука. Безспорно е, че са налице препятстващи действия и бездействия на бившия работодател във връзка с реализиране на правата на работника/ служителя претърпял трудовата злополука. Съставът е счел, че неблагоприятното третиране на В. И., е на основата на защитените признаци „лично положение“ и „увреждане“. Законодателят не е дал легално определение на защитения признак „лично по-

на РБ - бр. 1 от 4.01.2008 г., в сила от 4.01.2008 г.; изм. и доп., бр. 26 от 7.03.2008 г., бр. 13 от 17.02.2009 г., в сила от 1.01.2009 г., бр. 67 от 21.08.2009 г., (*) (Виж също Решение № 10068 от 27.07.2009 г. по адм. дело № 4062 от 2009 г., в сила от 29.09.2009 г.), бр. 2 от 8.01.2010 г., в сила от 1.01.2010 г., бр. 14 от 15.02.2011 г., в сила от 1.01.2011 г., бр. 16 от 24.02.2012 г., в сила от 1.01.2012 г., бр. 80 от 19.10.2012 г., в сила от 1.08.2012 г., бр. 33 от 5.04.2013 г., в сила от 1.01.2013 г., бр. 17 от 28.02.2014 г., в сила от 1.01.2014 г., изм., бр. 55 от 4.07.2014 г., изм. и доп., бр. 90 от 31.10.2014 г., в сила от 1.01.2015 г., бр. 19 от 13.03.2015 г., в сила от 1.01.2015 г., отм., бр. 57 от 28.07.2015 г., в сила от 1.01.2016 г., действала в процесния период

ложение». За разлика от други защитени признаци - пол, раса, религия, увреждане, възраст, семейно положение, които са иманентно присъщи на човека, защитеният признак „лично положение» няма еднозначно, изначално прието в закона обективно съдържание. Това предполага и налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона. В случая, такъв същностен белег може да се изведе от факта, че жалбоподателят е лице претърпяло трудова злополука, за която представляващия работодателя не е информирал компетентните институции, именно във връзка с настъпилите от трудовата злополука травми. В случая упражняването на субективното право за търсене на защита, когато са нарушени или застрашени права или законни интереси на лицето, е негов значим, обективен, същностен белег. В разглеждания казус става въпрос за основно човешко право – правото на защита на права. Самото съдържание на правото на защита означава призната от закона, а следователно от държавата и всички правни субекти, възможност за самостоятелни активни действия, на които не само не трябва да се пречи, но които трябва да се зачитат от всички, разбира се когато са в границите на Конституцията и законите. Всеки гражданин има право на защита, което значи, че има право по своя преценка да го упражни без за него от този факт да настъпят други, освен предвидените като резултат от защитата последици. Основното право на защита е иманентна характеристика на правния статус на всеки гражданин от момента на неговото раждане до смъртта му и неговото упражняване означава гаранция за другите му права. Т.е. по своята същност упражняването на универсалното субективно право на защита е относим във всички сфери признак на личността, който може да бъде съдържание на защитения признак „лично положение». Наличие на *prima facie* дискриминация: Несъмнено по преписката се установява казуална връзка между неблагоприятното третиране и защитените признаци, което прави безсмислено обсъждането на каквито и да било други доводи. При съвкупния анализ на събраните по преписката доказателства е безспорно, че ако жалбоподателят не беше претърпял трудовата злополука (и носител на защитените признаци), той нямаше да предприеме и действия за защита на своите права, трудови и осигурителни. По преписката се установени данни за нарушение на Закона за защита от дискриминация, извършено от представляващия юридическото лице. Налице е и причинна връзка между трудовата злополука и увреждането, довело до трайно влошаване на здравословното състояние на жалбоподателя, с оглед данните от приложените Епикризи. Петчленен състав е приел за безспорно установено, че е налице и връзка между злополуката, трудовото правоотношение на пострадалия – В. И. и действията на представляващия работодателя предприети веднага след събитието. В. И. попада в категорията на осигурени лица, конкретно – чл. 4, ал.1, т.1 от КСО – служител, нает на работа, видно от трудовия договор. Трудовият характер на дадена злополука е обективно състояние, което е налице, когато са изпълнени всички елементи от фактическия състав на нормата на чл. 55, ал.1 от КСО. Когато са налице всички елементи от състава на трудовата злополука, такава не е налице само в случаите, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си – аргумент от чл. 55, ал.3 вр. ал.1 и ал.2 от КСО, а в случая видно и от доказателствата същата не е по вина на служителя. Равнопоставеността на осигурените е изрично издигнат принцип съгласно чл. 3, т. 3 от КСО. Правата и задълженията са по отношение на определено лице във връзка с качеството му на страна по трудово (служебно) и в осигурително правоотношение. Реализирането на социалния риск е основание за настъпването на осигурителноправните последици – необходими, оправдани и законоустановени, изключително и само с оглед обезпечаване създаденото положение от реализирания риск. Съгласно чл. 55, ал. 1 КСО, трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето, станало през време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт. Не е спорно между страните по преписката, че процесният инцидент е приет за трудова злополука, установена по надлежния ред по смисъла на чл. 60 КСО. Няма спор и за обстоятелството, че в резултат на която на В. И. са причинени множество травматични увреждания, установени по категоричен начин от събраните по преписката доказателства (виж и епикризите приложени по преписката издадени УМБАЛСМ „П“ – гр. С.

Петчленен разширен състав е счел, че доказателствата по преписката установяват безспорно *prima facie* дискриминация.

По смисъла на чл. 5 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». Цитираната разпоредба въвежда случаи, които се приравняват на дискриминация, които могат да се осъществяват поотделно или едновременно – 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 нахвърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда - § 1, т. 1 ДР ЗЗДискр/. Фактическият състав на дискриминацията под формата на тормоз не допуска оправдание чрез законна цел и съразмерност. Забраната за тормоз е абсолютна. Фактическият състав на тормоза не изисква сравнение. Изисква основаното на защитен признак поведението да има за цел или за резултат нахвърняване на достойнството на лицето и да създава застрашаваща среда, като изискването за цел или резултат е алтернативно, не кумулативно. Видно от събраните доказателства според състава е налице тенденциозно отношение спрямо служителя осъществено от страна на И. В. М., като управляващ и представляващ дружество „Д и И» м. ЕООД към датата на трудовата злополука. Наличието на данни за създадена застрашителна среда е поведението на представляващия работодателя,

който не е изпълнил законово задължение и не е информирал компетентните органи за настъпилата трудова злополука, същият не е представил болничните листове на жалбоподателя, а с оглед предприетите от последния действия за прехвърляне на дружеството на трето лице, цялостното поведение води до създаване на застрашителна за жалбоподателя среда, в резултат на която неговите трудови, здравни и осигурителни права са били нарушени. Забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи – по арг. чл.6 от ЗЗДискр. Доколкото в случая поведението на ответната страна И.М., представляващ работодателя безспорно се установява, че предприетите от него действия и бездействия са били целенасочени, това дава основание на настоящият състав да приеме, че в случая представляващия дружеството е осъществил нарушение по чл. 8 във вр. с чл. 5 ЗЗДискр, във вр. с § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр.

Относно искането за установяване на непряка дискриминация: За да е налице непряка дискриминация, следва да е налице несъразмерно засягане на правнозащитени блага на лица, обособени по защитен признак. Несъразмерността е обективна количествена характеристика, която описва навлизането на отрицателния ефект на привидно неутралната разпореда в сферата на правата и законните интереси на група, определена по защитен признак, значително повече или по-трайно в сравнение с група, която няма този признак. В случая няма спор между страните, че обсъжданите неутрални разпоредби на чл. 9 и чл.10 от Наредбата, преследват легитимна законова цел, тъй като са насочени към общественополезен резултат от гледна точка на фактически установен и нормативно признат публичен интерес – във връзка с упражняването на трудовите и осигурителни права на лицата при настъпване на осигурително събитие. Несъразмерното засягане би било оправдано, когато целта не може да бъде постигната с други средства, които не водят до него, и при дадените обстоятелства не е било възможно да се приложи друга мярка или да се приложи по различен начин. Това обаче в конкретния случай не е така, тъй като оспорваните текстове на наредбата не въвеждат ограничение, а създават единни правила за представяне на болнични листове за всички лица и задължението за осигурителя – работодател да изпълни конкретни действия. Поради това съставът е счел, че в разглеждания случай е налице разумна връзка на пропорционалност между преследваната цел и използваните средства, тъй като анализът на доказателствата в тяхната съвкупност не дава основание на състава да приеме, че разпоредбите на чл. 9 и чл. 10 от Наредбата са в нарушение на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. Възприятият на жалбоподателя за дискриминация, е в резултат на недобросъвестното поведение на конкретно лице, представляващо осигурителя – работодател, а не действието на конкретни норми от подзаконов нормативен акт. Съгласно чл. 47, т.1-3 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушения и засегнатото лице и в случай на констатирано нарушение постановява предотвратяване и преустановяване на нарушения и възстановяване на първоначалното положение, както и налага предвидените санкции и мерки за административна принуда. В настоящия случай е било доказано, че установеното по-горе поведение на ответната страна И. В. М., като управляващ и представляващ дружество „Д и И“ м. ЕООД към датата на трудовата злополука, е довело до застрашителна за жалбоподателя обстановка чрез нарушаване на конституционното му право на труд, както и право да реализира правата си като осигурено лице по КСО за всички осигурителни рискове, посредством действия и бездействия от страна на представляващия юридическото лице с юридическото лице. Предвид правомощията на Комисията, настоящият състав е счел, че за постигане целите на ЗЗДискр., а именно ефективна защита от дискриминация и постигане на равенство пред закона, в третирането и възможностите е необходимо налаганите наказания за нарушения на антидискриминационното законодателство да са ефективни с разубеждаващ и възпиращ ефект /виж чл.15 от Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО/. В случая не се установяват смекчаващи отговорността обстоятелства за установеното нарушение. За извършването на дискриминация законодателят е предвидил в разпоредбата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. административно наказание глоба за извършителя - в размер от 250 лева до 2000 лева. 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 /чл.15 от Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО/. Съставът, като е взел предвид, че дискриминацията е извършена умишлено, намира, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл.2 от ЗЗДискр. следва да наложи на И. В. М. глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 750 /седемстотин и петдесет / лева.

При тези аргументи Комисията е приела, че ответната страна И. В. М., като управляващ и представляващ дружество „Д и И“ м. ЕООД – работодател в процесния период на трудовата злополука на 13.02.2014г., е осъществил нарушение по чл. 8 във вр. с чл. 5 ЗЗДискр, във вр. с § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. спрямо В. К. И. от гр. П., на основата на признаците „лично положение“ и „увреждане“ по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. Наложил е на основание чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. на И. В. М., като управляващ и представляващ дружество „Д и И“ м. ЕООД – работодател (в процесния период на трудовата злополука на 13.02.2014г.), административно наказание глоба в размер на 750 /седемстотин и петдесет / лева, за установеното с настоящото решение административно нарушение по чл. 8 във вр. с чл. 5 ЗЗДискр, във вр. с § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. спрямо В. К. И. от гр. П., на основата на признаците „лично положение“ и „увреждане“ по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. Установила е, че разпоредбите на чл..9 и чл. 10 от Наредба за изчисляване и изплащане на паричните обезщетения и помощи от държавното обществено осигуряване, на Министерски съвет на Република България (отменена с Постановление № 188 на МС от 20.07.2015г.) действали в процесния период 2014 г. не са в нарушение на забраната

за дискриминация по чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. Комисията е установила, на основание чл. 65, т.5 от ЗЗДискр., че Министерски съвет на Република България не е извършил нарушение на ЗЗДискр. На основание чл. 65, т.5 от ЗЗДискр., КЗД е установила че ответната страна Министъра на труда и социалната политика, не е допуснал нарушение на ЗЗДискр., на основание чл. 65, т.5 от ЗЗДискр., установила е, че ответната страна Националният осигурителен институт, представляван от неговия Управител, като прилагащ орган, не е допуснала нарушение на ЗЗДискр. Оставила е без уважение жалба № xxxx/20.04.2015 г., подадена от на В. К. И., с адрес: гр. П., в частта с оплаквания за непряка дискриминация по чл.4, ал.3 от ЗЗДискр., като неоснователна.

Интересен е казусът по преписка № 119/2019г., чийто предмет е оплакване срещу разпоредбите на чл.212, ал.2 АПК (изм. – ДВ, бр. 77 от 2018 г., в сила от 01.01.2019 г.), по която е постановено **решение № 158** по преписка № 119 по описа на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) за 2019 г. Производството по преписката е образувано по жалбата на А.В. П., подадена срещу разпоредбата на чл. 212, ал. 2 АПК (изм. – ДВ, бр. 77 от 2018 г., в сила от 01.01.2019 г.), с оплакване за по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 1 във вр. с чл. 5 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) по признаци „образование“, „убеждение“, „лично положение“, „обществено положение“. В жалбата са изложени оплаквания за дискриминация относно разпоредбата на чл. 212, ал. 2 от АПК, съгласно която: Касационната жалба, с изключение на дела по Закона за административните нарушения и наказания, дела за пенсионно, здравно и социално осигуряване, дела, по които жалбоподателят е освободен от държавна такса или е лице, лишено от свобода с влязла в сила присъда, се преподписва от адвокат или юрисконсулт, освен когато жалбоподателят или неговият представител има юридическа правоспособност. Към искането се прилага пълномощно за преподписването, а когато жалбоподателят или неговият представител има юридическа правоспособност – удостоверение за юридическа правоспособност. Твърденията за дискриминация, са че е лишен от правото да представлява управляваното от него дружество пред Върховния административен съд на Република България. Подателят на жалбата счита, че разпоредбата на чл.212, ал.2 от АПК го поставя в неравностойно положение по признаци „образование“, „убеждение“, „лично положение“, „обществено положение“. В допълнителна молба, жалбоподателят твърди, че няма юридическо образование, съответно – не притежава юридическа правоспособност, не е адвокат или юрисконсулт, не е осъждан, не е лишен от свобода с влязла в сила присъда, но като гражданин на Република България желае да има равни права с посочените лица. Прилага като доказателства копия на следните писмени документи: Публичен списък на действащите адвокати в Република България. По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани от становища, документи и информация по случая. В хода на проучването е постъпило становище от Народното събрание на Република България, представлявано от председателя Ц. К. В становището се посочва, че с оглед наведените от жалбоподателя твърдения за пряко противоречие на чл.212, ал.2 АПК с Конституцията на Република България, въпросът за противоконституционността на закони или други актове на Народното събрание е от компетенциите на Конституционния съд на РБ. Счита се, че нормата на чл.212, ал.2 АПК е в съответствие с антидискриминационното законодателство, като цитираната разпоредба не създава нито пряка, нито непряка дискриминация по изложените от П. признаци. Споделя мнението, че по повод редакцията на чл.212, ал.2 АПК проф. д-р Д. Х. и проф. д-р Д. К. са изразили становище, според което промяната била положителна и дори закъсняла, тъй като изискването за преподписване на касационната жалба от адвокат било залегнало в ГПК (284, ал.2) още през 2007 г. По преписката е постъпила информация от трета – неучастваща в производството страна – Висшия адвокатски съвет, представляван от председателя адв. Р. Н. Застъпва становището, че настоящата жалба е неоснователна и следва да бъде оставена без уважение. Счита се, че не е налице нито пряка, нито непряка дискриминация по заявените от жалбоподателя признаци. Застъпва се мнението, че законодателят, поставяйки изискване за преподписване на касационната жалба от адвокат, юрисконсулт или лице, притежаващо юридическа правоспособност, всъщност се стреми да осигури компетентна правна помощ в съдебното производство. Счита изискването за обективно оправдано, с оглед сложността и спецификата на правната материя. Твърди се, че в случая е налице предвидената в чл.7, ал.1, т.2 ЗЗДискр. хипотеза, според която не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл.4, ал.1, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Посочва се, че изискването за приподписване на касационната жалба от адвокат, юрисконсулт или лице с юридическа правоспособност съществува и относно касационните жалби, подавани до Върховния касационен съд, закрепено в чл.284, ал.2 от приетия през 2007 г. нов Граждански процесуален кодекс. Посочва се, че в разпоредбата на чл.212, ал.2 от АПК са предвидени изключения по отношение на някои категории дела - за пенсионното, здравното и социалното осигуряване и др., по които не е задължително преподписване на касационната жалба. Излага твърдения, че по този начин законодателят е отчел прогласения в преамбюла на българската Конституция принцип за социалната държава, като това не влияело на обективната необходимост от гаранция за качеството на касационната жалба, както и на правото на защита пред ВАС. Определя целта на различното третиране като законна и оправдана. Посочва, че с изискването по чл.212, ал.2 АПК, законодателят цели предоставянето на специализирано и компетентно правно съдействие, не просто поради необходимостта от експертни знания, а най-вече с оглед предоставянето на най-квалифицираната правна защита на гражданите и юридическите лица в съдебни производства, отличаващи се с особена сложност. В производството по преписката е постъпила информация и от трета - неучастваща в производството страна - министъра на правосъдието Д. К.,

чрез пълномощници Ю. Б. – главен юрисконсулт и С. Т. – старши юрисконсулт в дирекция „Правни дейности“. Становището е, че процесната жалба е недопустима и производството по нея следва да бъде прекратено. Алтернативно се счита, че нормата на чл. 212, ал.2 АПК не е дискриминационна. Посочва се, че забраната за дискриминация е уредена на конституционно ниво – в Конституцията на Република България, в чл.6 от нея, прокламиращ принципа за равенство и забрана за дискриминация, инкорпориран и в Закона за защита от дискриминация. Заявява се, че става въпрос за твърдено противоречие на законов текст (чл.212, ал.2 АПК) с конституционен принцип, както и че органът, който се произнася за съответствието на законите с Конституцията, е Конституционният съд. В тази връзка се посочва, че компетентността на Комисията за защита от дискриминация е очертана в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация, от чиято разпоредба е видно, че произнасяне с такъв предмет е извън нейните правомощия. В комисията е постъпила становище и от трета - неучастваща в производството страна – Висшия съдебен съвет, представляван от председателя Б. М. Застъпва се становището, че е извън компетентността на ВСС и не е в правомощията му предоставянето на становище по настоящия казус.

Петчленен заседателен състав на Комисията е провел едно открито заседание по преписката.

Предвид направените възражения от ответната страна относно недопустимост на настоящата жалба, съставът е счел, че същата се явява процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество, по следните съображения:

На първо място, в чл. 52 от Закона за защита от дискриминация изчерпателно са изброени хипотезите, при които не се образува производство пред Комисия за защита от дискриминация, а образуваното такова се прекратява и в настоящия случай не е налице нито една от посочените хипотези. На второ място съставът отчита обстоятелството, че Комисията има трайна практика да се произнася относно това дали определена норма създава предпоставки за различно третиране, съответно – явява ли се тя дискриминационна по отношение на определена група/категория лица/лице. Съставът, след като преценил поотделно и в своята съвкупност събраните по преписката доказателства, прие за установено от фактическа и правна страна следното: Жалбата по същество е допустима, но неоснователна. Законодателят, поставяйки изискване за преподписване на касационната жалба от адвокат, юрисконсулт или лице, притежаващо юридическа правоспособност, всъщност се стреми да осигури компетентна правна помощ в съдебното производство, развиващо се на последна инстанция. В този смисъл, изискването е обективно оправдано, с оглед сложността и спецификата на правната материя.

Съставът е приел за основателно възражението на Висшия адвокатски съвет, а именно че в случая е налице предвидената в чл.7, ал.1, т.2 33Дискр. хипотеза, според която не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването надхвърля необходимото за постигането ѝ. Приел е, че целта на различното третиране е законна и оправдана, а именно – чрез изискването на разпоредбата на чл.212, ал. 2 АПК законодателят цели предоставянето на квалифицирана правна защита на гражданите и юридическите лица. И е приел за правилно „виждането“ на Висшия адвокатски съвет, според което разпоредбата на чл.212, ал.2 АПК попада именно в обхвата на чл.7, ал.1, т.2 33Дискр. и в конкретния случай не е налице проява на дискриминация. Съгласно разпоредбата на чл.7, ал.1, т.2 от 33Дискр. не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл.4, ал.1, когато тази характеристика, поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Изискването професионалното положение на лицата, съответно – притежаването на юридическа правоспособност, да не надхвърля необходимото за постигането на целта, не е накърнено, тъй като немалък кръг от лица могат да се ползват от безплатна правна помощ, предоставена по реда на Закона за правната помощ, в случай, че отговорят на предвидените в закона изисквания. От събраните по преписката доказателства не се обосновава и не се доказва твърдяната от жалбоподателя дискриминация и по признаци „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“, тъй като поставеното от законодателя ограничение за правото на определена категория лица да приподписват касационни жалби се отнася до наличието или липсата на определен професионален ценз, а не на „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“. Посочените от жалбоподателя признаци са обективно несъвместими с твърденията на жалбоподателя за дискриминация, основаващи се на разпоредбата на чл. 212, ал. 2 АПК. Възраженията на ответната страна за липсата на дискриминация спрямо жалбоподателя се подкрепят от представените по настоящата преписка доказателства. Твърденията на жалбоподателя за осъществена спрямо него дискриминация въз основа на признаците „образование“, „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“, не са се подкрепили с доказателства по преписката. С оглед липсата на установяване на осъществена спрямо жалбоподателя дискриминация въз основа на признаците „образование“, „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“, съставът счита, че са неоснователни и исканията на жалбоподателя за налагане на санкции или мерки за административна принуда спрямо ответната страна. Петчленен разширен състав на Комисията за защита от дискриминация е приел за установено, че ответната страна Народното събрание на Република България, представлявано от председателя Ц. К., не е извършил нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признаците „образование“, „убеждение“, „лично положение“ и „обществено положение“ и е оставила подадената жалба от А. В. П. без уважения, като неоснователна и недоказана.

Пример за неравно третиране по признаци „увреждане“ и „обществено положение“ е **решение № 612/09.10.2020 г.** по преписка №164/2019 г., образувана по сигнал с вх. № 16-17-30/12.04.2019г. и допълнение към него с вх.№ 16-17-34/25.04.2019г., подадени от СБВП чрез председателя си мл. лейтенант инж. П. В. срещу разпоредбата чл.70, т. 3-5 от Закона за хора с увреждания. Сигналоподателите твърдят, че спрямо тях като военноинвалиди се проявява дискриминационно отношение, което е свързано с чл.70 от точка 3 до точка 5. Считат, че в т.5 трябва да се добави военноинвалидност, което е било обсъдено на среща с председателя на НС. Допълва, че реалността се оказала различна и по неясни причини и критерии военноинвалидите над 90 на сто степен на увреждане с определена чужда помощ получават сума от 87 лв. и са приравнени към т.3 от чл.70 на ЗХУ.

В сигнала се описва, че военноинвалидите и военнопострадалите получават най-ниските пенсии, като се посочва, че размерите им могат да бъдат научени от последния бюлетин на НОИ от 31.12.2018г. от сайта му.

Заявява се, че над 180 души съгласно бюлетина на НОИ са дискриминираните от получаване на правилни финансови помощи по чл.70 от ЗХУ. Допълва, че те са от всички националности и религиозни групи, живеещи в България и отбивали редовната си наборна задължителна военна служба.

Подчертава се, че предоставя копие от отговор на жалба на военноинвалид с тази над 90 на сто намалена работоспособност и решението на АСП, което потвърждава размера на финансовата подкрепа.

Проведено е предварително проучване по чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., като е изискана информация от ответните страни.

Изискано е становище по казуса, отразен в сигнала от МТСП, представлявано от министъра. В становището на министерство на труда и социалната политика се отбелязва, че с влизането в сила на Закона за хората с увреждания се регламентира правото им за индивидуална комплексна оценка на потребностите, които се идентифицират при изследване на функционалните затруднения, свързани със здравословното състояние и наличието на бариери в изпълнението на ежедневните и други дейности на човека с увреждане. Извършената оценка определя видовете финансова подкрепа по реда на ЗХУ, състоящ се от два компонента, като първият компонент е месечната финансова подкрепа.

Описва се, че определянето на размера е социално плащане, като целта е да се подкрепят определените групи при конкретни нормативно определени изисквания и се отпуска по регламентираните в чл.70 от ЗХУ размери. Допълва, че това поставя правоимащите лица в по-добро финансово положение, предвид обвързването на подкрепата с динамичен монетарен показател, какъвто е линията на бедност и заложената индексация, на базата на която ще се определя ежегодно размерът на подпомагането.

Посочва се, че при определянето на новата правна рамка са постъпили и са били възприети предложенията относно въвеждането на нови целеви групи, в обхвата на които рефлектира като нормативно условие конкретен вид отпусната пенсия и по този повод е било взето решение при определянето на размера на месечната финансова подкрепа да се вземат предвид степента на увреждане, а в хипотезите на чл.70, т.4 и 5 от закона, като релевантно условие да се отчита и вида на пенсията, получавана от лицето на момента на отпускане на месечната финансова подкрепа, което да предпоставя интензитета на подкрепата.

Описва се, че новият правен формат и заложените в него параметри са резултат от обществен консенсус при съобразяване с реалните бюджетни възможности, както и с действащото законодателство в областта на здравеопазването.

В становището са предоставени мотиви за диференциране на отделните групи по т.3, т.4 и т.5 от чл. 70 на ЗХУ.

Посочва, че в глава шеста, раздел IV от КСО се разграничават пет вида пенсии, които не са свързани с трудовата дейност. Разпоредбите на чл. 85 и на чл. 86 от КСО посочват условията, на които трябва да отговарят лицата, имащи право на пенсия за военна инвалидност, респективно размера на пенсията, а в чл.90а е уредено правото на лицата на социална пенсия за инвалидност. Описва се по какъв начин се определя размерът на пенсията за военна инвалидност в зависимост от социалната пенсия за старост. Допълва, че в сравнение с останалите пенсии за инвалидност, пенсиите за военна инвалидност се определят с най-висок процент. Заявява, че когато лицата, на които се отпуска пенсия за военна инвалидност, са били осигурени за всички осигурени социални рискове или само за трудова злополука или професионална болест преди постъпването им на наборна служба или на служба в запаса, размерът на пенсията за военна инвалидност се определя, както при пенсията за трудова злополука или професионална болест, ако това е по-благоприятно за тях. Пенсията за военна инвалидност може да се изплаща към всеки вид пенсия, която лицето получава. Допълва, че в чл. 101, ал. 4 от КСО е изрично предвидено, че военноинвалидите при навършване на възрастта по чл. 68 от КСО получават пълния размер на определените им две пенсии - пенсия за военна инвалидност и пенсия за осигурителен стаж и възраст. Уточнява, че разпоредбата на § 6, ал. 5 от преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на КСО предвижда, че при навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО, военноинвалидите имат правото да получават отпуснатите им пенсии в пълен размер, без да се прилага разпоредбата на § 6, ал. 1 ПЗР на КСО, която ограничава максималния размер на получаваните; една или повече пенсии, без добавките към тях, т.е. по отношение на тях не се прилага и т. нар. „таван на пенсиите“. Посочва, че военноинвалидите и военнопострадалите ползват допълнителни права, предвидени в специален закон - Закона за военноинвалидите и военнопострадалите, като се описват, а именно : право на отпих до 15 дни веднъж годишно и профилактика и рехабилитация до 30 дни общо два пъти годишно в почивните бази и болничните бази по балнеология, рехабилитация и профилактика към МО, МВР, МЗ и „ПРО“ - ЕАД,

като заплащат 25 на сто от стойността им (разликата до пълната стойност е за сметка на държавния бюджет); имат право на безплатно пътуване с превозните средства за обществен превоз на пътници; настаняват се с предимство в специализираните институции за социални услуги; ползват с предимство услугите на социалния патронаж, като заплащат 30 на сто от размера на определената такса (останалата част от разходите е за сметка на бюджета на общината); имат право на месечна целева помощ за телефонни услуги в размер 20 на сто от гарантирания минимален доход и други.

Счита, че относно правото на лицата на социална пенсия за инвалидност разпоредбата на чл. 90а, ал. 1 от КСО предвижда, че право на този вид пенсия имат лицата, навършили 16-годишна възраст, с трайно намалена работоспособност или вид и степен на увреждане повече от 71 на сто, на които не е отпусната друга пенсия, включително от друга държава. Допълва, че това правило е въведено предвид обстоятелството, че социалната пенсия за инвалидност не е свързана с трудовата дейност на лицата. Тя се изплаща от фонд „Пенсии, несвързани с трудова дейност“, а съгласно чл. 22в от КСО средствата по този фонд се набират от трансфери от държавния бюджет. Уточнява, че целта на ограничението е да не се допуска изплащане на социални пенсии със средства на държавния бюджет на лица, които имат право на пенсия, свързана с трудова дейност - лична или наследствена, изплащани от фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване. Заявяват, че лицата, получаващи социална пенсия за инвалидност, за разлика от военноинвалидите, не могат да получават и друга пенсия. Описва, че съгласно действащата в момента разпоредба на чл. 74, ал. 4 от КСО пенсия за инвалидност поради общо заболяване не се отпуска, възобновява или възстановява на лица, на които е отпусната лична пенсия за осигурителен (стаж и възраст). Допълва, че с тази разпоредба е въведена забрана за отпускане на лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване, ако на лицата е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст. Уточнява, че в този случай на лицата, на които е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст, се постановява отказ за отпускане на лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване на основание чл. 74, ал. 4 от КСО. Логиката зад това нормативно решение е, че с настъпването на осигурителния риск „старост“ (при навършване на съответната възраст, даваща право на пожизнена пенсия за осигурителен стаж и възраст), законодателят презумира настъпването по право на трайна неработоспособност за лицето. Причината за това е, че реализирането на този риск е обективно и не зависи от волята на човека, а е резултат от нормалните жизнени биологични процеси в човешкия организъм, които са необратими. Настъпването на тази обективна трайна неработоспособност за лицето, която му дава пожизнени пенсионни права, прави и релевантна медицинската експертиза на работоспособността. Твърди, че разпоредбата на чл. 74, ал. 4 от КСО, следвайки същия принцип, е въведена и забрана за възобновяване или възстановяване на лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване, ако на лицата е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това са случаите, когато първоначално лицата са получавали лична пенсия за инвалидност поради общо заболяване. Впоследствие са придобили право на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст и тя им е отпусната, тъй като е била в по-благоприятен размер в сравнение с пенсията за инвалидност поради общо заболяване. Пенсията за инвалидност поради общо заболяване в тези случаи се спира на основание чл. 95, ал. 1, т. 4 от КСО, тъй като не се следва изплащането ѝ съгласно чл. 101 от КСО, защото е по-неблагоприятна по размер. Описва, че ако инвалидната пенсия е в по-висок размер от определената пенсия за осигурителен стаж и възраст, продължава да се изплаща пенсията за инвалидност. Заявява, че в разпоредбите на чл. 101 от КСО е регламентирано кои пенсии не могат да се получават едновременно, като уточнява, че лична или наследствена пенсия за осигурителен стаж и възраст не може да се получава едновременно с лична или наследствена пенсия за инвалидност поради общо заболяване. Допълва, че в описаните случаи, при подаване на молба за възобновяване или възстановяване на личната пенсия за инвалидност поради общо заболяване, се постановява отказ на основание чл. 74, ал. 4 от КСО.

Подчертава, че инвалидните пенсии по правило са срочни, освен законово предвидените изключения, което изисква периодично преосвидетелстване на лицата с цел да се продължи изплащането им или да бъдат възобновени/възстановени, за разлика от пожизнените пенсии. Допълва, че са предприети действия за установяване на редовен механизъм за осъвременяване или преизчисляване на пенсиите в КСО, което ще рефлектира в ежегодна промяна на избора от страна на лицата, съобразно променените размери на пенсиите им и сумарния резултат от пенсия и месечна финансова подкрепа за всяко конкретно лице. В заключение ответната страна, счита че са неоснователни аргументите на сигналоподателите за наличието на дискриминация, тъй като преди всичко при провеждане на социална политика държавата следва да оказва подкрепа на най-нуждаещите се и уязвими лица. В тази връзка хората с трайни увреждания, които получават пенсия за военна инвалидност по реда на КСО, попадат в обхвата на регламентираната месечна финансова подкрепа по чл. 70, т. 3 от ЗХУ.

В становището на Народното събрание на Република България, се посочва законовата разпоредба в чл. 70 на Закона за хората с увреждания в частта му от т.3 до т.5, която касае оплакванията на сигналоподателя.

В становището се твърди, че следва да се посочи, че при определянето на размера на месечната финансова подкрепа се вземат предвид степента на увреждане, а в хипотезите на чл. 70, т.4 и т.5 от закона, законодателят е предвидил, като релевантно условие и вида на пенсията, получавана от лицето към момента на отпускане на месечната финансова подкрепа, което предпоставя интензитета на подкрепата.

Посочва се разпоредбата на чл. 90а от КСО право на социална пенсия за инвалидност имат лицата, навършили 16-годишна възраст, с трайно намалена работоспособност, вид и степен на увреждане повече от 71 на сто, на които не е отпусната друга пенсия, включително от друга държава. В чл. 101, ал. 1, т. 4 от КСО

също е предвидено, че социалната пенсия за инвалидност не може да се получава с друг вид пенсия. Допълва, че е така, тъй като предназначението на социалните пенсии е да осигурят финансова подкрепа на хора, които не са придобили право на друг вид пенсия, свързана с приноса в осигуряването.

Заявява, че от изложеното е видно, че лицата, получаващи социална пенсия за инвалидност, за разлика от военноинвалидите, не могат да получават и друга пенсия. Твърди, че военноинвалидите и военнопострадалите ползват допълнителни права предвидени в специален закон – Закона за военноинвалидите и военнопострадалите.

Описва, че те имат право на отход до 15 дни веднъж в годината и профилактика и рехабилитация до 30 дни общо два пъти в годината в почивни бази към МО, МВР МЗ, като заплащат 25 на сто от стойността им, имат безплатно пътуване с превозните средства за обществен превоз на пътници, имат право на месечна целева помощ за телефонни услуги в размер 20 на сто от гарантирания минимален доход и други.

Уточнява, че в сравнение с останалите пенсии за инвалидност, пенсиите за военна инвалидност се определят с най-висок процент на социална пенсия за старост, което е видно, съгласно разпоредбата на чл.86 от КСО.

Заявява, че по своята правна същност финансовата подкрепа уредена в ЗХУ е вид социално допълнително плащане, което има за цел да подкрепи определени групи лица при конкретно нормативно определени изисквания и съобразено със социалните нужди на уязвимите групи на обществото.

Счита, че искането на сигналоподателя за изменения и допълнения на ЗХУ не кореспондира с разпоредбата на чл.87, ал.1 от Конституцията на Република България, според която Народното събрание няма законодателна инициатива.

Описва, че при нормативното определяне на размера на месечната финансова подкрепа е взета под внимание необходимостта от оказване на подкрепа за най-нуждаещите се лица. В тази връзка и предвид гореизложеното, хората с трайни увреждания, които получават пенсия за военна инвалидност по реда на КСО, попадат в обхвата на регламентираната месечна финансова подкрепа по чл.70, т.3 от ЗХУ.

Счита се, че не е осъществена дискриминация, съгласно чл.37 от ЗЗДискр и чл.4, ал.3 от ЗЗДискр по признаци „обществено положение“ и „увреждане“ спрямо Съюза на военноинвалидите и военнопострадалите“.

В становището на МО е отразено, че съгласно разпоредбата на чл.85, ал.1 от КСО право на пенсия за военна инвалидност имат лицата, които са загубили работоспособността си поради това, че са заболели или са пострадали през време на наборна военна служба, служба в запаса или резерва, или при изпълнение на граждански дълг. Пенсията за инвалидност, която същите ще получат, е компенсиране в определена степен на трудовото възнаграждение на лицата, което не може да се получава вследствие на намалената или изгубена трудоспособност. В становището се посочва и чл.90а от КСО, които касат право на социална пенсия. Описва, че с влизането в сила на Закона за хората с увреждания се регламентира правото на хората с увреждания на индивидуална комплексна оценка на потребностите, свързани със здравословното състояние и наличието на бариери в изпълнението на ежедневните и други дейности на човека с увреждания. Заявява, че финансовата подкрепа по реда на ЗХУ се състои от два компонента, като първият компонент е месечната финансова подкрепа, което е вид социално плащане, което подкрепя определени групи лица при преодоляване на затрудненията им, предизвикани от вида и степента на увреждане, и се отпуска по регламентираните в чл.70 от ЗХУ размери. При определяне на месечната финансова подкрепа за хората с трайни увреждания над 18-годишна възраст, според степента на увреждането, са взети предвид и наличните бюджетни ограничения, съобразно Закона за държавния бюджет. Обвързването на подкрепата с линията на бедност и индексацията, на базата на която се определя ежегодно размерът на подпомагането, цели да постави правоимащите лица в по-добро финансово положение. Цитират се, както и в становището на Народното събрание разпоредбата на чл.70 от ЗХУ, срещу която са оплакванията на сигналоподателя. Посочва се, че в разпоредбата на чл.101, ал.4 от КСО военноинвалидите при навършване на възрастта по чл. 68, ал. 1 от КСО получават пълния размер на определените им две пенсии – пенсия за военна инвалидност и пенсия за осигурителен стаж и възраст. Счита, че становището на МТСП за релевантно на компетентното прилагане на ЗХУ, съответно аргументите на сигналоподателя за неоснователно. Описва допълнителните права на военноинвалидите и военнопострадалите, които са посочени и в становището на Народното събрание.

Заявява, че по правило инвалидните пенсии са срочни, освен законово предвидените изключения, което изисква периодично преосвидетелстване на лицата с цел да се продължи изплащането им или да бъдат възобновени/ възстановени, за разлика от пожизнените пенсии. Допълва, че са предприети действия за установяване на редовен механизъм за осъвременяване или преизчисляване на пенсиите в КСО, което ще рефлектира в ежегодна промяна на избора от страна на лицата, съобразно променените размери на пенсиите им и сумарния резултат от пенсия и месечна финансова подкрепа за всяко конкретно лице.

След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, Петчленен разширен заседателен състав е приел, че за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. За да бъде квалифицирано дадено деяние като дискриминационно, трябва да има за резултат нарушаване на принципа на равенство и да е обусловено от защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Това изисква първо, страната, която твърди, че е дискриминирана, да представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, а ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.

Отбелязва се, че съгласно разпоредбата на чл.70 от Закона за хора с увреждания е определено, че право на месечна финансова подкрепа по чл. 69, т. 1 имат хората с трайни увреждания над 18-годишна възраст, като в чл.3 от посочената разпоредба е над 90 на сто степен на увреждане - в размер 25 на сто от линията на бедност, а в т.5 над 90 на сто степен на увреждане с определена чужда помощ, които получават социална пенсия за инвалидност - в размер 57 на сто от линията на бедност.

Съставът е констатира, че подкрепа по чл. 70 по т. 1-5 от Закона за хората с увреждания се отнася до всички хора с увреждания, получаващи ТЕЛК решения и определената им степен на увреждане от 50 на сто до над 90 на сто определена степен на увреждане и определена чужда помощ, включително и военноинвалидите, които всъщност не са изписани и подредени в съответната правилна точка за финансово подпомагане. В чл. 70 от ЗХУ по точки са ситиуирани видовете процентни увреждания и тяхната финансова подкрепа според процентния размер на база линията на бедността.

Установено е от предоставената справка от НОИ, че от 173 военноинвалиди — втора пенсия получават - 5 лица получават лични и 2 лица - наследствени пенсии за осигурителен стаж и възраст. Уточнено е, че лични военноинвалидни пенсии получават 168 лица, от които 163 редници и 5 сержанти. Наследствените военноинвалидни пенсии са отпуснати за 5 починали лица, от които 3-ма редници и 2-ма сержанти. По аргумент на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., във връзка с чл.6, ал.2 от Конституцията на Република България не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.

Съгласно чл.6, ал.1 от ЗЗДискр. забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняване и защита на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи. Съставът е счел, че хората с увреждания заслужават да бъдат третирани равноправно и да бъдат подкрепяни от държавата и обществото. Още повече, че това разбиране има и своите конституционно правни фундаменти – чл. 51, ал. 3 от Конституцията урежда института на „особената закрила на държавата и обществото“, под който се намират лицата с физически и психически увреждания. Към хората с увреждания конституционният законодател е изградил механизми за превенция и защита. В съответствие с Конституцията към хората с увреждания, законодателят е допълнил и тези с намалена подвижност.

Предвид гореизложеното Петчленен разширен заседателен състав е приел за установено, че разпоредбите на чл. 70, т. 3-5 от Закона за хора с увреждания, представляват привидно неутрална правна норма спрямо военноинвалидите и военнопострадалите с над 90% на сто степен на увреждане с определена чужда помощ, като поставят посочените в сигнала в особено неблагоприятно положение, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр.

Предписано е на Народното събрание на Република България, представлявано от председателя, да предприеме законодателна инициатива за промяна на чл.70, т.3-5 с цел да не се допуска неравно третиране на военноинвалиди с увреждания. Предписано е на Министерството на труда и социалната политика, представлявано от министъра да предприеме законодателна инициатива като ресорно министерство за промяна на чл.70, т.3-5 с цел да не се допуска неравно третиране на военноинвалиди с увреждания.

Решение № 721/ 30.11.2020 г. разглежда колективна жалба от доц. Р. Х. Г. проф. Т. Н. Х. – Д., проф. В. М. Ц., гл. ас. Н. М. Н., доц. О. Б. Б., проф. И. А. М., проф. Н. А. А. и проф. А. А. П., всички от гр. С. срещу разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българска академия на науките, по която е образувана преписка №184/2019 г.

Предвид оплакванията за дискриминация по признаци за дискриминация по признаци „обществено положение“, „възраст“ и „образование“ по чл.4, ал. 1 от ЗЗДискр., преписка № 184/2019 г. е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав, който ме е определил за докладчик по преписката.

В депозираната жалба е посочено, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН) определя, че „професорите и докторите на науките могат да работят на щатна длъжност до навършване на 65-годишна възраст, след което на тях, по решение на съответния научен съвет, се запазват условията за научна дейност и подготовката на научни кадри». Жалбоподателите считат, че посочената законова разпоредба за дискриминационна, за което излагат своите мотиви.

В жалбата е отразено, че посочената разпоредба създавала императивно ограничение за максимална възраст, до която могат да работят тези лица, респ. задължение за работодателя да прекрати трудовото правоотношение със служител, навършил така определената възраст. Според отразеното в жалбата, подобно решение не е присъщо на българското трудово законодателство, което никъде не урежда задължение за работодателя да прекрати трудовия договор със свой служител, дори в хипотезите на извършени тежки дисциплинарни нарушения. Изложено е мнение, че в чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ се предоставя само правна възможност за работодателя да прекрати трудовия договор с лица, навършили 65-годишна възраст, които са професори, доценти и/или доктори на науките, без да въвежда задължение в тази връзка. Работодателят може и да не прекрати трудовото правоотношение, когато счете това за необходимо.

Жалбоподателите визират, че законът за Селскостопанската академия например не въвеждал никакви специални правила, относно прекратяването на трудовите правоотношения с хабилитирани лица, при навършване на определена възраст и/или придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, следователно спрямо тях е приложим общият режим по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ.

Считат, че Законът за висшето образование въвеждал още по-благоприятни условия по отношение на професорите и доцентите. Хабилитираните членове на академичния състав не само, че не са застрашени

от сигурно уволнение при навършването на 65 години, както учените в БАН, но е възможно и отлагане на възникването на правото по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ, за срок от общо 3 години за професорите и 2 години за доцентите. И след изтичане на тези срокове ректорът на висшето учебно заведение не е задължен да уволни съответния преподавател, а единствено вече има право на това.

Според отразеното в жалбата, се оказвало, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН поставя професорите и докторите на науките в Академията в по-неблагоприятно положение от хабилитираните учени на същите академични длъжности във висшите училища и в Селскостопанската академия.

На следващо място считат, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН дори не обхваща всички академични длъжности. Пропусната е академичната длъжност „доцент“, за която се прилага хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ. В жалбата се посочва следното: *„...По необясними причини се оказва, че работодателят няма задължение да уволни лице, заемащо академичната длъжност „доцент“ след навършване на 65-годишна възраст. За сметка на това е длъжен да освободи професорите и докторите на науките, когато достигнат посочената възраст и ги поставя в по-неблагоприятно положение от доцентите ...“* (цитат от жалбата).

Допълват, че било необходимо да се обърне внимание, че професорите и докторите на науките в БАН са поставени в по-неблагоприятно положение от всички останали работници и служители в страната, доколкото правото на уволнение от работодателя по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ е свързано с придобитото право на пенсия по КСО. Посочва се, че за възникването на това право са необходими две предпоставки: навършена възраст и придобит осигурителен стаж. Тенденцията в осигурителното законодателство е поетапното увеличаване както на възрастта, така и на изискуемия стаж. Ето защо е много вероятно да възникнат хипотези, при които и след навършване на 65-годишна възраст, определени професори и доктори на науките не са придобили право на пенсия, като причината за това е липсата на необходимия осигурителен стаж. Това можело да постави тези лица в изключително неблагоприятна ситуация: от една страна е възпрепятствано правото им да полагат труда, за който са придобили квалификация и са вложили дългогодишни усилия на кариерно развитие. От друга, осигурителната система ще им откаже заместващата престация под формата на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Изложено е мнение, че едва ли в такава ситуация те биха имали друг избор, освен да търсят начини да продължат да полагат труд - труд, неотговарящ на техните възможности, знания и умения, а често и уронващ професионалното и човешкото им достойнство.

Жалбоподателите поддържат оплаквания, че: спрямо професорите и докторите на науките в БАН е налице непряка дискриминация по признаците „обществено положение“, „възраст“ и „образование“, доколкото те са поставени в по-неблагоприятно положение при упражняването на трудовите си и осигурителни права спрямо останалите работници и служители, като въведената мярка не преследва никаква легитимна цел.

Формулираните искания към КЗД са: да се произнесе съобразно правомощията си.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55- чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което е изискана информация и доказателства от Министъра на образованието и науката писмо с изх. № 90-08-54/30.08.2019; от Министъра на труда и социалната политика - писмо с изх. № 90-15-104/26.09.2019; от Министерски съвет на Република България - писмо с изх. № 80-00-95/01.10.2019г.; от заинтересованите страни: Българска академия на науките и Селскостопанска академия – С.

Ответната страна Министъра на образованието и науката представя становище в което е отразено, че съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българска академия на науките, професорите и докторите на науките могат да работят на щатна длъжност до навършване на 65-годишна възраст, след което на тях по решение на съответния научен съвет се запазват условията за научна дейност и подготовката на научни кадри.

Изложено е мнение, че текстът на нормата на чл. 8, ал. 2 от закона не създава императивно задължение за работодателя да прекрати трудовото правоотношение със служител, навършил така определената възраст. Подчертават, че до този извод се стигало, тъй като в нормата е използван израз „могат да работят“, който израз е идентичен с изрече употребен в разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда - а именно „може да прекрати“ - т.е. дадена е правна възможност (а не задължение) за работодателя да прекрати трудовия договор с тези лица и това зависи от неговата преценка.

Подчертава се, че нормата на чл. 8, ал. 2 от ЗБАН дори създавала по-благоприятни условия за виизираните в нея лица, отколкото другите лица, за които се прилагала разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Според изложеното, посочената норма определяла една по-висока възраст, до която лицата, посочени в нея да работят, без да може работодателят да прекрати трудовия им договор при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по общия ред на КТ.

По отношение на академичната длъжност „доцент“ е обяснено, че за нея се прилагала общата разпоредба на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, която в никакъв случай не е по-неблагоприятна от нормата на чл. 8, ал. 2 от ЗБАН.

Според изложеното, различно третиране на основание възраст е познато, както във вътрешното законодателство, така и в общностното. Посочват следното: *„Така например подобни разпоредби, които уреждат прекратяване на трудово/служебно правоотношение без значение придобиване правото на пенсия или не, основани единствено на навършването на определена възраст са предвидени в чл. 165, ал. 1 от Закона за съдебната власт, както и в чл. 8, ал. 1 от Закона за българската академия на науките“* (цитат от отговора).

Изложено е мнение, че в разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда са предвидени две

отделни уволнителни основания. За професори и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование, е достатъчен единствено обективния факт на навършването на 65 годишна възраст.

Изложени са следните аргументи: Не е налице и колизия със специалния закон, доколкото Законът за висшето образование в чл. 59 препраща към Кодекса на труда. Разпоредбата на § 11 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование не ограничава по никакъв начин правото на работодателя да прецени дали да прекрати трудовото правоотношение с професор след навършването на определената в закона възраст, или да го продължи. Правото на преценка е на работодателя и то не подлежи на съдебен контрол. С посочената разпоредба е уредено задължението на работодателя да обсъди предложението на колективния орган, ако такова е постъпило. Предложението на колективния орган не е задължително за работодателя и той не е длъжен да изчака постъпването на такова предложение преди да реши въпроса за прекратяването на трудовия договор или за продължаването му.

Предвид тази законова разпоредба и след анализ на посочените в изложението законови текстове е изложено мнение, че в законодателството са допуснати случаи на различно третиране при прекратяване на трудовото правоотношение поради придобиване на право на пенсия, при прекратяване на служебното правоотношение в хипотезата очертана от Закона за съдебната власт, независимо от придобиването на право на пенсия и в случаите очертани от разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за българската академия на науките.

Считат, че такова различно третиране единствено на основание възраст е допустимо и не представлява дискриминация, първо, защото е предвидено в три отделни нормативни акта, очертаващи различни правни хипотези, следователно няма различно третиране на лица при сходни обстоятелства. В контекста на националното законодателство такова третиране е обосновано от законосъобразна цел. В хипотезата на оспорваната норма на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките на лицата се предоставят всички възможности за научна дейност и подготовка на научни кадри, което фактически не променя техния индивидуален статус.

Изискани са информация и доказателства от страна на Министерския съвет на Република България. В депозирания отговор от МС е отразено, че жалбата не е насочена срещу разпоредба на Министерския съвет, а срещу чл.8, ал.1 от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН). Посочва се, че ЗБАН е акт на Народното събрание, а не на Министерския съвет.

В становището си Министър на труда и социалната политика посочва, че с подадената жалбата се иска произнасяне от Комисията за защита от дискриминация относно установяване на дискриминационния характер на разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН) по отношение на професорите и докторите на науките в Българската академия на науките (БАН), в сравнение с лицата на същите академични или управленски щатни длъжности, за които се прилага разпоредбата на чл. 328, ал. 1 т. 10 от Кодекса на труда (КТ), Закона за Селскостопанската академия или Закона за висшето образование.

В искането за установяване на дискриминационния характер на разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН се твърди, че посочената разпоредба създава императивно ограничение за максималната възраст, до която професорите и докторите на науките в БАН могат да работят, респективно - задължение за работодателя да прекрати трудовото правоотношение със служител, навършил 65-годишна възраст, което е в противоречие с общата разпоредба на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ, съдържаща само правна възможност за работодателя да прекрати трудовия договор при навършване на 65-годишна възраст на професори, доценти и доктори на науките.

Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2, при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование (ПЗР ЗВО).

Подчертава се, че в съдебната практика константно се поддържа становището, че в разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ са уредени две отделни основания за прекратяване на трудовото правоотношение: придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, което основание важи за всички работници и служители, с изключение на хабилитираните лица от академичния състав във висшите училища и в научните институти, за които се прилага второто основание, което е самостоятелно основание за уволнение и се състои единствено във факта на навършване на 65 години от изчерпателно изброените категории служители (в този смисъл решение № 665 от 01.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 242/2009 г., IV г. о., определение № 1401 от 10.12.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1216/2012 г., III г. о., определение № 541 от 12.04.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1595/2011 г., III г. о., определение № 133 от 30.01.2015 г. на ВКС по гр. д. № 6777/2014 г., IV г. о.).

Обръща се внимание, че в този смисъл е изразявано становище и от представители на научните среди: второто предвидено основание в чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ се състои само в обективния факт на навършване на 65 години от посочените категории хабилитирани научни работници, независимо от това дали те са придобили или не право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (проф. В. Мръчков, Трудово право, 6 издание, Сиби, София, 2008 г., стр. 592).

Изложено е мнение, че в случая отношението между нормата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ и тези в специалните закони, вкл. и ЗБАН, е като общ към специален закон. В този смисъл е и постоянната съдебна практика, в т.ч. Решение № 1457/20.09.2002 г. по гр. д. № 717/2002 г. III г. о. на ВКС.

Отбелязва се, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН предвижда, че по решение на съответния научен съвет на професорите и докторите на науките в БАН и след навършване на 65 години се запазват условията за научна дейност и подготовка на научни кадри.

На следващо място, в жалбата се твърди, че професорите и докторите на науките в БАН са поставени в по-неблагоприятно положение от всички останали работници и служители в страната, доколкото правото на прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ е свързано с придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Разпоредби от националното законодателство, които уреждат възможност за прекратяване на трудово/служебно правоотношение, без значение дали е придобито право на пенсия или не, основани единствено на навършването на определена възраст, са предвидени както в чл. 8 от ЗБАН, така и в случаите на § 11 от ПЗР на Закона за висшето образование, в чл. 165, ал. 1, т. 1 от Закона за съдебната власт, чл. 36, ал. 6, т. 2 и чл. 226, ал. 1, т. 1 от Закона за Министерството на вътрешните работи, чл. 160 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, чл. 116, ал. 1, т. 3 от Закона за Националната служба за охрана и др.

Подчертават, че по отправено преюдициално запитване по Съединени дела C- 250/09 г. и C-268/09 г., В. И. Г. срещу Техническият университет – С., филиал П. ECLI:EU:C:2010:699, Съдът на ЕС е посочил че „чл. 6, ал. 1 от Директива 2000/78/ЕО трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, когато навършат 68-годишна възраст, и възможността да продължат да упражняват дейността си след 65-годишна възраст само посредством срочни договори за една година, които могат да се подновяват най-много два пъти, доколкото това законодателство преследва законосъобразна цел, свързана по-специално с политиката по заетостта и трудовия пазар, като осигуряването на качествено образование и оптималното разпределяне на професорските длъжности между поколенията, и позволява да се постигне тази цел с подходящи и необходими средства».

Налице са и други подобни произнасяния на Съда на ЕС (решение по C 341/08 г., Domnica Petersen срещу Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, ECLI:EU:C:2010:4 - относно разпределянето на възможностите за заетост между поколенията в рамките на професията зъболекар при максимална възрастова граница за упражняване на професията, решение по C 141/11 г., Torsten Hornfeldt срещу Posten Meddelande AB, ECLI:EU:C:2012:421, решение по C 286/12 г. Европейска комисия, срещу Унгария, ECLI:EU:C:2012:687 и др.).

С оглед на това, че в трудовото законодателство е регламентирано право на работодателите да прекратят трудовото правоотношение при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на работника или служителя, е подчертано, че съгласно последното изменение от 01.01.2016 г. на разпоредбата на чл. 68, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст се придобива при навършване на възраст 60 години и 10 месеца от жените и 63 години и 10 месеца от мъжете и осигурителен стаж 35 години и 2 месеца за жените и 38 години и 2 месеца за мъжете. От 31 декември 2016 г. възрастта и изискуемият осигурителен стаж се увеличават от първия ден на всяка следваща календарна година. За 2019 г. възрастта за пенсиониране е 61 години и 4 месеца за жените и 64 години и 2 месеца за мъжете, т.е. предвидената в чл. 8, ал. 2 ЗБАН възраст е по-висока от тази за всички останали работници и служители.

В заключение се подчертава, че разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН е специална по отношение на разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10, предл. второ от КТ, поради което не следва да бъдат сравнявани правата на различните групи лица, спрямо които те се прилагат.

В становището на Българската академия на науките (БАН) е отразено, че така подадената жалба, заведена е недопустима по отношение на Българската академия на науките.

По същество на жалбата са изложени следните аргументи: На първо място считат за неправилно направеното в жалбата тълкуване на разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН. Считат, че същата е изцяло съобразена с регламентираното в чл. 328, ал. 1 т. 10 от Кодекса на труда общо правило за прекратяването на трудовите правоотношения с хабилитираните лица.

В становището на заинтересованата страна е посочено, че в съдебната практика константно се поддържа становището, че в разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ са уредени две отделни основания за прекратяване: придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, което основание важи за всички работници и служители, с изключение на хабилитираните лица от академичния състав във висшите училища и в научните институти, за които се прилага второто основание, което е самостоятелно основание за прекратяване и се състои единствено във факта на навършване на определена възраст от изчерпателно изброените категории служители.

Посочват, че поради изложените съображения ставало ясно за неоснователността на твърденията за дискриминация свързани с това, че правото на прекратяване по чл. 328, ал. 1 т. 10 КТ е свързано с придобита право на пенсия по КСО.

Посочва се, че основаниято по т. 10 се прилага за посочените категории лица, които работят по трудово правоотношение като преподаватели във висшите училища и в научните институти, а не за тези, които работят по трудови договори вън от висшите учебни заведения.

Обяснено е, че трудовите правоотношения на учените в БАН „доктори на науките“, „доценти“ и „професори“, се прекратяват при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда. Като съобразно § 4 от Устава на БАН : „*С решение на Научен съвет, трудовото правоотношение може да*

се продължи за не повече от три години след навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда с хабилитираните лица, които заемат длъжността професор, и за не повече от две години с хабилитираните лица, които заемат длъжността доцент.» Имайки предвид това считат за неправилно твърдението, че чл. 8, ал. 2 ЗБАН въвежда императивно задължение за прекратяване на трудовите правоотношения с хабилитираните лица в БАН.

Посочва се също, че подобно правило е предвидено и в § 11 от ПЗР ЗВО: „По предложение на катедрения съвет и съвета на основното звено и/или филиала, след решение на академичния съвет трудовите договори с хабилитираните лица, които заемат длъжността «професор», при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда могат да бъдат удължени за срок една година, но за не повече от три години, а за хабилитираните лица, които заемат длъжността «доцент» - за срок една година, но за не повече от две години.“

Отбелязва се, че в своята практика съдът категорично е посочвал, че въвеждането на подобни правила, свързани с отлагане на приложението на чл. 328, ал. 1 т. 10 КТ, не ограничават по никакъв начин правото на работодателя да прецени дали да прекрати трудовото правоотношение с посочените лица след навършването на определената в закона възраст, или да го продължи. Правото на преценка е на работодателя и то не подлежи на съдебен контрол. Нито предложението на колективния орган е задължително за работодателя, нито той е длъжен да изчака постъпването на такова предложение, преди да реши въпроса за прекратяването на трудовия договор или за продължаването му (в този см. Решение № 1261 от 24.04.2017 г. на РС - Пловдив по гр. д. № 18024/2016 г.).

От страна на заинтересованата страна БАН, е изложено мнение: за неправилно и възражението за по-благоприятното третиране на лицата, заемащи академичната длъжност „доцент“. Видно от посоченото по-горе и правилото на § 4 от Устава докторите на науките, доцентите и професорите са поставени при еднакви условия по отношение на реализирането на правото на работодателя да прекрати правоотношението с тях при достигането на предвидената в закона възраст, а именно за всички тях е приложима разпоредбата в чл. 328, ал. 1 т. 10 КТ.

Отбелязва се, че съгласно чл. 6, ал. 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27.11.2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите посочва, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Съдът на ЕС е посочил по отправено преюдициално запитване по Съединени дела C-250/09г. и C-268/09 г., В. И. Г. срещу Техническият университет – С., филиал П. ECLI:EU:C:2010:699, че чл. 6, ал. 1 от Директива 2000/78/ЕС трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, когато навършат 68-годишна възраст, и възможността да продължат да упражняват дейността си след 65-годишна възраст само посредством срочни договори за една година, които могат да се подновяват най-много два пъти, доколкото това законодателство преследва законосъобразна цел, свързана по-специално с политиката по заетостта и трудовия пазар, като осигуряването на качествено образование и оптималното разпределяне на професорските длъжности между поколенията, и позволява да се постигне тази цел с подходящи и необходими средства.

С оглед установената фактическа обстановка за постановяването на законосъобразно и правилно решение Петчленен разширен заседателен състав на КЗД, е отчел следните обстоятелства:

Оплакванията в жалбата касаят действащи правни норми, които жалбоподателите считат за дискриминационни, с оглед на това, че в зависимост от общественото им положение, дали лицата са 1) Академици и член-кореспонденти, по см. чл.8, ал.1 на Закона за Българска академия на науките(ЗБАН) или 2) са лица, попадащи в обхвата на чл. 8, ал.2 от ЗБАН, а именно: професори, доценти и доктори на науките, последните се третират различно и по-неблагоприятно спрямо първите, именно в зависимост от тяхното обществено положение и във връзка с достигането им на определена възраст. В жалбата се конкретизира, че става въпрос за законовите основания, при които работодателят може да прекрати трудовите им правоотношение на двете групи лица, с оглед възрастта и общественото положение на двете групи лица по чл. 328, ал.1, т. 10 от КТ. Именно тази разлика в третирането на лица в сходно положение, третирани различно от законодателя, жалбоподателите считат за форма на непряка дискриминация.

Съгласно чл. 328, ал.1, т. 10 от КТ работодателят може да прекрати трудовите правоотношения, при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование.

В искането за установяване на дискриминационния характер на разпоредбата на чл. 8, ал. 2 ЗБАН е създадено императивно ограничение за максималната възраст, до която професорите и докторите на науките в БАН могат да работят, респективно - задължение за работодателя да прекрати трудовото правоотношение на лицето, навършило 65-годишна възраст за разлика от лицата академици и член - кореспонденти.

Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от Закона за Българската академия на науките (ЗБАН), гласи, че: „Академиците и член-кореспондентите могат да работят на щатна длъжност до навършването на 70-годишна възраст, след което на тях се запазват условия за научна дейност и подготовка на научни кадри. Академиците и член-кореспондентите получават допълнително пожизнено месечно възнаграждение в размер, определен

от правителството“.

С разпоредбата на ал.2 от чл. 8 ЗБАН, урежда следното: „Професорите и докторите на науките могат да работят на щатна длъжност до навършване на 65-годишна възраст, след което на тях по решение на съответния научен съвет се запазват условията за научна дейност и подготовката на научни кадри“.

Визираните в жалбата оплаквания за непряка дискриминация са във връзка с разпоредбата на чл. 328, ал.1, т.10 от КТ, при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст:

- При навършване на 70-годишна възраст за академиците и член-кореспондентите;

- При навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование.

Петчленен разширен заседателен състав посочва, че аргументите, изложени в становищата на ответните страни във връзка с визираната практика Решение на Съда на ЕС по съединени дела C-250/09г. и C-268/09 г., В. И. Г. срещу Технически университет – С., филиал П. ECLI:EU:C:2010:699, че чл. 6, ал. 1 от Директива 2000/78/ЕС) трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, във връзка с прилагане на § 11 от ПЗР на Закона за висшето образование, което е обвързано с решение на висшето училище дали да продължи трудовия договор, то оплакването в настоящото производство касае различно третиране на лица в сходно обществено положение, с оглед тяхната възраст във връзка с тяхното пенсиониране.

Отбелязва се, че съгласно § 11 от ПЗР на Закона за висшето образование, гласи, че по предложение на катедрения съвет и съвета на основното звено и/или филиала, след решение на академичния съвет трудовите договори с хабилитираните лица, които заемат длъжността «професор», при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда могат да бъдат удължени за срок една година, но за не повече от три години, а за хабилитираните лица, които заемат длъжността “доцент” - за срок една година, но за не повече от две години. В настоящия казус спорът се свежда до това, дали законът преследва легитимна цел с въвеждането на различни години за пенсия за лица – академици и член – кореспонденти, за разлика от професори, доценти и доктори на науките и налице ли е обективно и разумно основание за въвеждане на тези разлики.

С оглед формулираното искане за установяване на непряка дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав следва да посочи, че при установяване на нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., следва да бъдат отчетени следните изисквания: дали мерките, които са предприети за задоволяването на съответната законна цел, следва да бъдат пропорционални на целта⁵. Това означава кумулативно да са налице следните изисквания: 1) избраната мярка да позволява реално постигане на целта; 2) мярката да е необходима и подходяща за постигането на целта, т.е. тя да е единственият начин за постигане на целта или ако има различни начини за постигане на същата цел, то избраното средство да е най-малко утежняващо за частните субекти сред всички възможни; 3) да не надхвърля необходимото за задоволяването на целта (респ. да не накърнява диспропорционално и ненужно правата и интересите на дадена група лица за сметка на правата и интересите на други правни субекти).

Изследвайки задължителната практика на СЕС⁶, съставът следва да посочи, че всяка разпоредба от нормативен акт или колективен трудов договор, която въвежда самостоятелно основание за едностранно прекратяване на трудово или служебно правоотношение от страна на работодателя поради достигането от работника или служителя на пенсионна възраст и/или придобиването от работника или служителя право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, представлява неравно третиране по признак „възраст“. Съгласно цитираните решения на СЕС, за да не представлява дискриминация по признак „възраст“, тази форма на неравно третиране (т.е. нормата, която предоставя право на работодателя да прекрати правоотношението поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от работника) трябва да бъде обективно оправдана с оглед преследването на законова цел, като предприетите мерки (т.е. съответните правила, обективирани в нормата) следва да са пропорционални на преследваната цел.

Петчленен разширен заседателен състав отбелязва, че като резултат от прилагането на въпросната привидно неутрална разпоредба, критерий или практика се въвежда неравно третиране по някой от защитимите от антидискриминационното законодателство признаци⁷. В тези случаи именно с оглед принципът за балансиране на интересите на правните субекти, намерил израз в балансирането на субективните права и в установяването на принципите, върху които се изгражда правната система⁸, в международното публично право, в правото на ЕС и в националното законодателство са утвърдени правила, чрез които да се извърши преценка във всеки конкретен случай дали неравното третиране се явява обективно оправдано с оглед преследването на дадена законосъобразна цел.

При всички положения е недопустимо да се установява и доказва пряка причинно-следствена връзка между признака и неблагоприятното третиране при разглеждане на случай на непряка дискриминация.

⁵ В този смисъл е практиката на СЕС - вж. Решение от 12.10.2010 г. по дело C-45/09, Решение от 05.03.2009 г. по дело C-388/07 г., Решение от 18.11.2010 г. по обединени дела C-250/09 и C-268/09, Решение от 10.03.2009 г. по дело C-169/07, Решение от 12.01.2010 г. по дело C-341/2008 г., Решение от 15.09.2011 г. по дело C-347/09г. относно принципа на пропорционалност

⁶ Решения на СЕС по дело Palacios de la Villa C-411/05, дело Age Concern C-388/07, дело Европейска комисия с/у Унгария C-286/12 и др

⁷ Вж. решение на СЕС по дело Enderby C-127/92

⁸ Относно съотношението между принципите в правната система - John Rawls, Theory of Justice, Revised Edition, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, ревиизирано издание

Като допълнителен аргумент настоящият състав е посочил, че целта на 33Дискр., а и на самата Конституция на Република България, е да се осигури на всички хора равенство във възможностите за реализиране на основните човешки права, което е схванато като висш идеал в съвременното развитие на човечеството (вж. чл. 1 и чл. 2 от Всеобщата декларация за правата на човека). Това освен останалото означава по ефективен начин държавата да гарантира, че действително всеки човек на нейната територия ще има тази възможност, вкл. ще може да потърси ефективна защита срещу нарушенията на това негово изконно право. Ето защо при установяването на наличието на дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел Първи от 33Дискр., която в мнозинството на формите си безспорно е възприета от законодателя като вид административно нарушение (вж. Глава Пета, Раздел Втори от 33Дискр.), следва да се доказва единствено обективното наличие на неблагоприятно третиране и обективното наличие на съответния защитим признак у личността на пострадалото физическо лице. Казано по друг начин, в производствата за защита от дискриминация е нужно да се изследва единствено въпросът дали поведението на ответната страна, респ. действието на правната норма (в случаите, когато се твърди, че е налице дискриминационна правна норма), води до поставянето на жалбоподателя, респ. дефинираната по някой от защитимите признаци група, част от която е жалбоподателят, в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица или група (групи) от лица (т. нар. *prima facie* дискриминация). Съгласно правилата относно доказателствената тежест именно това трябва да докаже жалещото се лице в производствата за защита от дискриминация. Ако се приеме различно тълкуване на чл. 9 от 33Дискр., то трябва също така да се приеме, че тази норма от националното законодателство противоречи на горецитираните разпоредби от правото на ЕС.

Относно признака възраст: Дискриминация по признак „възраст“ в областта на заетостта и професиите чрез прилагането на законово основание за прекратяване на трудови или служебни правоотношения, обвързано с придобиване на право на пенсия от осигурените служители, съставът следва да прецени с оглед решенията на СЕС, а именно C-411/05, дело *Palacios de la Villa*, в която съдът е посочил, че разпоредба, която регламентира автоматичното прекратяване на трудовото, респ. служебното правоотношение, при достигане на определената в страната обща пенсионна възраст, представлява пряка дискриминация по признак „възраст“, освен ако не бъде доказано в съответното производство, че това се явява обективно оправдана мярка с оглед преследването на цели, свързани с пазара на труда и социалната политика (изключенията от общото правило за недопускане на неравно третиране по признак „възраст“, изброени в чл. 6 от Директива 2000/78). Съдът на ЕС обаче не се ограничава само до този извод, като в т. 44 от същото решение и в т. 25 от решението по дело *Age Concern England* (C-388/07) ясно е записано, че „безспорно съгласно съображение 14 от нея Директива 2000/78 не засяга националните разпоредби, които регламентират възрастта за пенсия. Това съображение обаче уточнява единствено, че тази директива не засяга компетентността на държавите членки да определят възрастта за излизане в пенсия и то по никакъв начин не се противопоставя на прилагането на посочената директива към националните мерки, които уреждат условията за прекратяване на трудовия договор, когато така определената възраст за пенсия е достигната“. По дело *Age Concern* C-388/07 Съдът на ЕС е приел, че национална правна уредба, която не установява императивен режим за задължително пенсиониране, но предвижда условията, при които работодателят може да дерогира принципа за забрана на дискриминация, основана на възраст, и да уволни работник с мотива, че последният е навършил възрастта за пенсиониране (напр. 65 години), засяга продължителността на трудовото правоотношение, което обвързва страните, както и по-общо упражняването от страна на съответния работник на професионалната му дейност (респ. че се ограничава правото на труд на работника, който е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст). Съдът приема, че националният правораздавателен орган, който разглежда съответния спор, следва да установи наличието на дискриминация по признак „възраст“, освен ако ответната страна в лицето на правителството или конкретния работодател обоснове предоставената от законодателството възможност за уволнение на тази група работници посредством аргументи, свързани с преследването на законна цел. Ответната страна трябва да докаже също така, че нормативната възможност за уволнение е пропорционална на преследваната цел. Същото разбиране ще се прилага и по отношение на привидно неутрална разпоредба, регламентираща условията за прекратяване на служебни правоотношения, която засяга в значително по-голяма степен служителите от определена възрастова група в сравнение със служителите от друга възрастова група. Подобни аргументи за пропорционалност на мярката и легитимна цел не са ангажирани от страните в производството по преписка 184/2019 г.

Видно от практиката на СЕС, всички служители, спрямо които е приложимо основаниято за прекратяване на трудовото или служебното правоотношение, се намират в сравнимо сходно положение без оглед на техните длъжност и ранг и без оглед на звеното, в което изпълняват трудовите си функции, ето защо за академиците, член - кореспондентите, професори, доценти и доктори на науките се намират в сходно положение. Петчленен разширен заседателен състав следва да посочи, че съгласно чл. 2 на Закона за висшето образование, академичният състав включва лицата, заемащи академични длъжности във висшите училища и научните организации, както и други лица, определени в ЗВО. В ал.2 от същата норма регламентира, че научните степени са: „доктор“ (образователна и научна); „доктор на науките“. В чл. 2, ал. 3 от ЗВО гласи, че Академичните длъжности са: «асистент»; «главен асистент»; «доцент» и «професор». Съгласно чл.15 от ЗВО, урежда следното: „Академичните длъжности се откриват във висши училища и в научни организации при условията и по реда, определени със закона и с техните правилници. С правилниците на висшите училища и научните организации могат да бъдат определени и допълнителни изисквания за заемане на академичните длъжности «главен асистент», «доцент» и «професор», отразяващи спецификата на отделните професионал-

ни направления.

Следва да бъде отчетено, че съгласно закона за Висшето образование, в чл. 10, ал.2, буква б), е уредено, регистър на академичния състав на висшите училища.

Оправдаване на разлики в третирането по признак „възраст“ в областта на заетостта и професиите и прилагане на принципа за пропорционалност:

Съгласно член 6, ал. 2 от Конституцията на Република България, се допуска обективно оправданите разлики в третирането. В Решение № 1 от 2005 г. на Конституционния съд на Република България по к. д. № 8/2004 г. е ясно записано следното: *„По отношение на законодателя се забранява третирането на равното като неравно и обратното, при положение че няма същностно оправдание за някакво отклонение. Произволът представлява нарушение на обективен критерий като мащаб за справедливост. Забраната за произвол е важен материалноправен компонент от съдържанието на правовата държава и е приложима към всеки закон*». Следователно това принципно разбиране се отнася както за пряката, така и за непряката дискриминация. На следващо място трябва да се има предвид, че целта би била законна, ако е допустима от действащото законодателство, вкл. е съобразена с основните принципи, характерни за едно демократично общество, а и ако с нея се преследва задоволяването на значим обществен интерес.

Изначално ответните страни не са ангажирали аргументи относно мерките, които са предприети за задоволяването на съответната законна цел, следва да бъдат пропорционални на целта⁹. Това най-общо означава, дали кумулативно са налице следните изисквания: 1) избраната мярка да позволява реално постигане на целта; 2) мярката да е необходима и подходяща за постигането на целта, т.е. тя да е единственият начин за постигане на целта или, ако има различни начини за постигане на същата цел, то избраното средство да е най-малко утежняващо за частните субекти сред всички възможни; 3) да не надхвърля необходимото за задоволяването на целта (респ. да не накърнява диспропорционално и ненужно правата и интересите на дадена група лица за сметка на правата и интересите на други правни субекти).

Непряката дискриминация се различава коренно от пряката дискриминация именно поради това, че прилагането на неутрална на пръв поглед норма (видимо неутрална разпоредба) води до крайния резултат дадена група лица, обособена по характеристика, свързана с някой от защитените признаци, да бъде поставена в по-неблагоприятно положение в сравнение с друга група лица. Този основен за антидискриминационното законодателство принцип, съотнесен към разглеждания от КЗД случай, води до извод, че с разпоредбата на чл. 8 от Закона за Българска академия на науките се засягат непропорционално отделни възрастови групи лица, намиращи се в сходно обществено положение, които се третират различно с оглед тяхната възраст, (в случая лицата по чл. 8, ал.2 от ЗБАН основанието е свързано с придобиването от възраст на 65 години, за разлика от лицата по чл.8, ал.1 от ЗБАН, за които е предвидена по-благоприятна хипотеза, достигане до 70-годишна възраст. Достигането до съответната възраст на двете групи лица, е основание за прекратяване на трудовите им правоотношения по реда на чл. 328, ал.1, т. Ю от КТ. Ето защо, настоящият състав може да приеме, че когато дадена привидно неутрална разпоредба засяга по неблагоприятен начин значителна част от дадена група, която е дефинирана чрез характеристика, свързана с някой от защитимите от антидискриминационното законодателство признаци, а въобще не засяга по такъв начин или засяга по такъв начин значително по-малко представители на друга обществена група, то това представлява непряка дискриминация по съответния признак, освен ако не бъдат представени аргументи и доказателства за обективната оправданост на тази разпоредба. Следователно посредством разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от ЗБАН, е налице непропорционално засягане на определена възрастова група служители в системата на БАН, с оглед разграниченото на лицата по ал.2 от ЗБАН. Това означава според посочената по-горе практика на СЕС относно установяването на непряка дискриминация, че лицата, с оглед заеманата от тях академична длъжност по чл. 8, ал.2 от ЗБАН са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с колегите им, за които е предвидено, че могат да упражняват правото си на труд до 70 г. възраст. Въз основа на събраните данни в рамките на производството се установява, че нормата на чл. 8, ал.1 от ЗБАН представлява *prima facie* дискриминация по признак „възраст“ и „обществено положение“.

Петчленен разширен заседателен състав е установил по отношение на ответните страни – Министъра на образованието и науката, Министъра на труда и социалната политика и Министерски съвет, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че нормата на чл. 8, ал.1 от Закона за Българската академия на науките представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“ и признак „обществено положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., въвеждаща по-неблагоприятно третиране на групата лица по чл. 8, ал. 2 от Закона за българската академия на науките спрямо групата лица, визирани в чл. 8, ал. 1 от Закона за българската академия на науките.

Препоръчано е на ответните страни – Министъра на образованието и науката, Министъра на труда и социалната политика и Министерски съвет, в рамките на своята компетентност, да предприемат необходимите действия за прекратяване на установената форма на непряка дискриминация, като уеднаквят третирането на групите от лица, визирани в разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от Закона за Българската академия на науките и тези, визирани в чл. 8, ал. 1 от Закона за Българската академия на науките.

Решение № 670/ 23.10.2020 г., постановено по преписка №592/2018 г., касае критерии за прием ученици в пети клас. Производството е образувано въз основа на жалба с вх. №44-00-3813/5.10.2018 г., пода-

⁹ В този смисъл е практиката на СЕС - вж. Решение от 12.10.2010 г. по дело C-45/09, Решение от 12.10.2010 г. по дело C-45/09, Решение от 05.03.2009 г. по дело C-388/07 и др. относно принципа на пропорционалност.

дена от П. А. Х., законен представител на И. П. Х. от гр.Ш., са изложени оплаквания за дискриминация по признак „произход“ и „образование“, преписката е разпределена за разглеждане на Петчленен разширен заседателен състав. Жалбоподателят П. А. Х. ,родител и законен представител на детето И. Х. ,сочи, че детето му е завършило успешно начален етап на основното образование в България, респективно завършен четвърти клас на НУ „И. Б.“ гр. Ш. Заявява, че в началото на месец юни 2018 г. депозирал документи за кандидатстване на сина му в пети клас на Средно училище „С. Д.“ гр. Ш., за учебната 2018/2019 г. Посочва, че по ред причини, които излага по-долу, детето му не е класирано и не е прието за ученик в желаната от него специалност в училището. Счита, че процеса на кандидатстване при кандидат-учениците, за прием в пети клас на училището за учебната 2018/2019 г. е опорочен, тъй като част от децата, които участват в същия процес, „ползват особени привилегии“/ цитат по жалба /, които поставят в неравностойно положение останалите деца, които не се ползват от същите привилегии, по една или друга причина. Отбелязва се, че в противоречие със закона в училището са възприети правила, които дискриминират една част от участниците в процеса на кандидатстване за прием в пети клас за учебната 2018/19 год. , като сочи конкретни два признака, които са залегнали официално като политика за прием на ученици, и които признаци водят до изкуствено увеличение в общия бал, с който съответните ученици ползващи тези привилегии, участват в класирането за прием в V клас на училището, а именно:

1.завършен начален етап в училището - даващ допълнителни 5 точки към бала на ползващия посочената привилегия ученик; .2. деца на служители, работещи в училището - даващ допълнително още 5 точки към бала на ползващия посочената привилегия ученик.

Уточнява че, посочените две „незаконни привилегии“ са официално установени в Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището, в подточките под № 2.3.2.2. и № 2.3.2.3 и са намерили реално приложение при кандидатстването на учениците в пети клас на училището. Според жалбоподателя е видно от справка за формирането на балове на приетите ученици на Първо класиране, в V клас на училището за учебната 2018/19 г. от колона под заглавието „Критерии т.2.2“ става ясно, че от привилегията завършено начално образование в училището, т.е. по признак, установен в т.2.3.2.2. от Заповед №562/26.04.2018 г., са се ползвали 97 деца, чиито балове са увеличени с по 5 точки само защото са завършили четвърти клас на посоченото училище, независимо, че учебните програми до 4 клас за всички училища от област Ш. са едни и същи. Заявява се, че приложената Методика за класиране на учениците в V клас за сочената учебна година колоната обозначена като „т.2.2.“, от табличната Справка за формираните балове на приетите ученици, дава представа кои деца са получили допълнително по 5 точки към бала си именно по този признак - завършили начален етап в същото училище.

Отбелязва се, че от справка за формираните балове на приетите ученици на Първо класиране, в V клас на училището за учебната 2018/19 г. от колона под заглавието „Критерии т.2.3“ е видно, че от привилегията „деца на родители, работещи в училището“, т.е. по признака, установен в т.2.3.2.3. от Заповед № 562/26.04.2018 г., са се ползвали 5 деца, чиито балове са били увеличени с по 5 точки само защото техните родители са работили в училището към деня на кандидатстването и класирането, без значение дали същите имат каквито да било заслуги за развитие на училището и въобще на образованието в региона или страната. Приложената Методика за класиране на учениците в V клас за сочената учебна година колоната обозначена като „т.2.3“, от табличната Справка за формираните балове на приетите ученици, дава представа кои деца са получили допълнително по 5 точки към бала си именно по този признак - деца на служители, работещи в училището.

Счита, че детето му е пряко засегнато от дискриминационната политика на училището спрямо някои категории деца, които са имали „неблагоразумието“ да завършат начална степен на основно образование в друго учебно заведение или са имали лошия „късмет“ техните родители да не работят в соченото училище. Счита, че посочените два критерия, даващи предимство на определена група деца, установени със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището, не попадат в нито една от хипотезите, визирани в чл.7, ал. 1 от ЗЗДискр.

Ответната страна по преписката директора на Средно училище „С. Д.“ гр. Ш. подадената жалба като неоснователна, като отбелязва, че в изпълнение на чл. 44, ал. 1 от Наредба № 10/01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование и становище на Обществения съвет при СУ „С. Д.“, гр. Ш. с вх. № 1291/05.12.2017 г. със Заповед № 475/22.03.2018 г. на директора на училището, е утвърден училищен план-прием на СУ „С. Д.“ гр. Ш. за учебната 2018/2019 година в V клас. В съответствие с чл. 45, ал. 1 от Наредба № 10/01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, със Заповед № 525/11.04.2018 г. на директора на училището е определена училищна комисия за изпълнение на училищния план-прием на ученици в V клас .

Отбелязва се, че предвид това, че постъпилите в училището заявления за участие в първо класиране са повече от свободните места, в съответствие с изискванията на чл. 45, ал. 2 от цитираната по-горе Наредба № 10/01.09.2016 г., от Комисията, определена със заповед на директора на училището, са разработени критерии за прием в V клас. Същите са утвърдени със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището.

Пояснява се, че допълнителният критерий „завършен начален етап в СУ „С. Д.“ е с много малка тежест - 5 %, но той дава възможност на учениците, които до 4 клас са се обучавали в училището, при желание да продължат обучението си в същото училище. Училищната институция е инвестирала в обучението на учениците от 1 до 4 клас материален и човешки ресурс в развитието им, както в задължителната, така и

в разширената подготовка. От друга страна, според директора през този четиригодишен период, децата са работили както за собственото си усъвършенстване, така и за престижа на училището чрез участията си в различни национални инициативи. Продължаващото обучение в пети клас дава възможност както на ученици, които са учили от 1 до 4 клас в паралелка с разширена подготовка, така и на ученици, които не са завършили 4 клас в същото училище да продължат обучението си в областта на изкуствата, чуждите езици и информационните технологии.

Обръща се внимание, че от всички 174 ученици, приети в 5 клас за учебната 2018/2019 година, след първи етап на класиране, от допълнителния критерий „завършен начален етап в СУ „С. Д.“, са се възползвали 97 ученици.

Уточнява се, че допълнителният критерий „деца на служители, работещи в училище“ е също с много малка тежест - 5 %. Този допълнителен критерий е разработен като форма за съвместяване на семейния и професионалния живот на работещите в СУ „С. Д.“ - гр. Ш. Направен анализ показва, че от всички 174 ученици, приети в 5. клас за учебната 2018/2019 година, от този допълнителен критерий са се възползвали 5 ученици или 2,9 % от общия брой на приетите ученици, като един от тези 5 ученици е записан в училището след второ класиране.

Предвид гореизложеното, не счита, че е налице нарушение на чл. 4 от Закона за защита от дискриминация и нарушение на правото на равно третиране за участие в приема. Според ответната страна в жалбата си П. Х. излага аргументи, които оставят впечатление, че единствено заради приетите критерии детето не е било прието. Според директора на учебното заведение жалбоподателят не се е възползвал от правото си да участва във втори и трети етап на класиране: след първо класиране от общо 174 приети ученици, в училището са записани 156 ученици и са обявени 18 свободни места. Посоченото според ответната страна означава, че съществува хипотетична възможност, в случай, че родителят се бил възползвал, детето да бъде прието на втори или трети етап на класиране, което от своя страна предоставя възможност за продължаване на образованието на ученика в СУ „С. Д.“ гр. Ш. през 2018/2019 година.

Ответната страна по преписката Общински съвет – Ш., представляван от председателя проф. д.т.н. Б. Б., отбелязва, че през 2018/2019 г. постъпили в СУ „С. Д.“ заявления за участие в първо класиране са повече от свободните места. Заявява се, че по посочената причина в съответствие с изискванията на чл. 45, ал. 2 от Наредба № 10/01.09.2016 г. от комисия, определена със заповед на директора на училището, са разработени критерии за прием в V клас. Същите са приети на заседание на педагогическия съвет и са утвърдени със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства, обяснения на страните Комисията е приела за установено от фактическа и правна страна следното;

В подадения инициативен документ П. Х. сигнализира за наличие на неравно третиране в методиката на класиране на учениците за прием в пети клас за учебната 2018 /2019 г. на СУ „С. Д.“ гр. Ш. утвърдени със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището и по конкретно допълнителни критерии :

1. завършен начален етап в училището - даващ допълнителни 5 точки към бала на кандидатстващия ученик;

2. деца на служители, работещи в училището - даващ допълнително още 5 точки към бала на кандидатстващия ученик.

Предмет на преценка в производството пред Комисията е доколко приетите критерии, разписани в регламент за осъществяване на прием в пети клас съгласно Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на СУ „С. Д.“ гр. Ш. са в съответствие с разпоредбите на ЗЗДискр.

В случая е взето предвид, че Законът за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) урежда обществените отношения, свързани с осигуряване на правото на предучилищно и училищно образование, както и с устройството, функциите, организацията, управлението и финансирането на системата на предучилищното и училищното образование - по арг. чл.1 от с.з. Основните принципи и права, посочени в ЗПУО, са уредени в чл. 3, съгласно които образованието е национален приоритет и се реализира в съответствие с принципите на: ...т. 3 - равен достъп до качествено образование и приобщаване на всяко дете и на всеки ученик; т. 4 - равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на предучилищното и училищно образование; чл. 7, ал.1 - всеки има право на образование и може да повишава образованието и квалификацията си чрез учене през целия живот, чл. 7, ал. 2 - приобщаващото образование е неизменна част от правото на образование; чл. 73, ал. 2, т. 1 – според степента училищното образование е основно и средно. Обучението за придобиване на основно образование се осъществява от I до VII клас включително в два етапа, начален – от I до IV клас включително.

Установено е, че в изпълнение на чл. 44, ал. 1 от Наредба № 10/01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование и становище на Обществения съвет при СУ „С. Д.“, гр. Ш. със Заповед № 475/22.03.2018 г. на директора на училището, е утвърден училищен план-прием на СУ „С. Д.“ гр. Ш. за учебната 2018/2019 година в V клас. В съответствие с чл. 45, ал. 1 от Наредба № 10/01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, със Заповед № 525/11.04.2018 г. на директора на училището, училищна комисия за изпълнение на училищния план-прием на ученици в V клас съобразно спецификите на обучението е разработила критерии за прием в пети клас, в случаите, че постъпили заявления са повече от свободните места.

Отбелязвано е, че детето на жалбоподателя, предвид възрастта към процесния период, се ползва със специална закрила съгласно Конвенция за правата на детето, в сила за страната ни от 3.07.1991 г., която

представлява част от вътрешното право. Съгласно чл. 28 от Конвенцията за защита правата на детето държавите страни по Конвенцията признават правото на детето на образование и с оглед осъществяването на това право във все по-голяма степен и при еднакви възможности, те по-специално трябва: а) да направят началното образование задължително и безплатно за всички; б) да насърчават развитието на различни форми на средно образование, включително общо и професионално образование, като ги направят достъпни и на разположение за всяко дете и вземат подходящи мерки, както въвеждането на безплатно образование и предоставяне на финансова помощ в случай на необходимост. В същото време образованието се ползва от пряката защита на Конвенция за защита правата на човека и основните свободи, която е в сила за страната ни от 07.09.1992 г. Образованието е закрепено в чл.2 от Протокол № 1 от същата, съгласно която никой не може да бъде лишен от правото на образование. Поемайки подобен ангажимент, българската държава се е задължила да прилага еднакви критерии по отношение достъпа до образователните институции, включително да не поставя неоправдани нормативни различия между учащите в областта на безплатното образование.

Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието, определя същността на понятието „дискриминация в областта на образованието“. «. В чл. 1 т.1 на Конвенцията изразът „дискриминация“ обхваща всяко различие, изключение, ограничение или предпочитане по признак на раса, цвят на кожата, пол, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, икономическо положение или рождение, което има за цел или резултат да унищожи или наруши равенството в третирането в областта на образованието...»

В т. 2 от същата Конвенция думата „образование“ се отнася към всички видове и степени на образованието и включва достъпа до образование, равнището и качеството на обучението, а така също и условията, при които то се води.»

По силата на разпоредбата на чл. 9, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищното образование всеки гражданин осъществява правото си на образование в избрано от него училище и вид обучение съобразно личните си предпочитания и възможности. Според петчленен състав изборът на жалбоподателя на конкретно учебно заведение, в което детето да реализира правото си на образование е част от персоналната сфера на гражданите и попада в признака „лично положение“ на лицата. Предвид горното съставът е счел, че учениците следва да бъдат еднакво третирани и равнопоставени, по отношение достъпа им до образование. Конституционно закрепено е образованието до 16-годишна възраст да е задължително. С оглед на това следва да се прецени, че приетите критерии, разписани в регламент за осъществяване на прием в пети клас съгласно Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на СУ „С. Д.“ гр. Ш. са в съответствие с разпоредбите на 33Дискр.

Съставът намира, че действително при наличието на повече желаещи за записване в пети клас в конкретно училище на територията на Община Ш. от свободните места, предвидени за прием, могат да бъдат разписани съответни критерии, което би регулирало непропорционалното записване на ученици в дадено училище. Тези критерии обаче следва да са обективни и да не поставят в неравностойно положение децата (в случая това е дете, което следва да бъде прието в пети клас) едно спрямо друго. Наличието на определена привилегия би била оправдана при т.нар. „социални критерии“, поради самото им естество, както в случая деца с трайни увреждания, деца без родители и др., но не и по отношение на такива критерии, които не са еднакви по отношение на всички лица.

Освен това възможността за определяне на допълнителни критерии създават предпоставки, именно поради наличие на допълнителни критерии определена група деца да ползват предимство пред всички останали деца, а оттам тези критерии се явяват с по-голяма тежест от останалите разписани в системата. Именно по тези допълнителни критерии се дават и допълнителни точки.

С критериите по т. 2.3.2.3., а именно деца на служители, работещи в училището - даващ допълнително още 5 точки към бала на кандидатстващия ученик, утвърдени със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището, са създадени условия за допълнителни привилегии на определена група деца, с оглед техния произход спрямо другите деца, чиито родители не са служители, работещи в училището, като по този начин на определени деца се ограничава правото им да участват в класирането в пети клас. Ето защо, следва да се приеме, че предвидените в методика за прием в пети клас критерии в СУ „С. Д.“ гр. Ш. се установява в противоречие с чл. 4, ал. 1 33Дискр. непряка дискриминация, тъй като при кандидатстване за прием в пети клас се поставя в по-благоприятно положение една група ученици поради техния произход, като деца на лица, упражняващи професия в посоченото учебно заведение, в сравнение с други деца в сходно положение - кандидати за прием, които нямат такива родители. Неравното третиране се изразява в ограничаване правото на децата, които нямат родители, упражняващи професия в посоченото учебно заведение да участват при равни условия в класирането за прием в общинско училище наравно с деца, които имат родствени връзки. Както се посочва от директора на учебното заведение посочените допълнителни критерии са разработени по аналог на критериите за прием на ученици в първи клас за учебната 2018/2019 година, регламентирани в чл. 25, ал. 4, т. 4 („деца, завършили подготвителна група в избраното училище“) и т. 5(близост до местоработата на един от родителите) от Наредба за прием на ученици в първи клас в училищата на територията на Община Ш., приета с Решение № 674 от 22.02.2018 г. на Общински съвет Ш. Ако се приеме, че акцентът е фокусиран върху близостта на детето до училището и посочените критерии, преповтарят част от критериите, разписани в Наредбата на министъра на образованието и науката¹⁰, като водещ критерий е близостта на

¹⁰ Наредба № 10 от 01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, издадена от министъра на образованието и науката – чл. 43, ал.1 – ал.6 от същата

детето до училището, не става ясна причината да се определя критерий със съответна относителна тежест, който обвързва местоработата на родител/родителите и границите на училището.

В случая обаче посоченият критерий създава условия за привилегировано положение на една група деца, с оглед т. 2323 от регламента. При непряката дискриминация по чл.4, ал. 3 от ЗЗДискр., привидно неутрална разпорежда или практика представлява тази, която на пръв поглед се отнася по един и същ начин към всички лица, без оглед на защитени признаци. Такава разпорежда (практика) на пръв прочит не прави разлика между лицата по защитен признак и изглежда еднакво приложима към всички, независимо от признаците им. Приложена на практика обаче тази привидно неутрална разпорежда има несъразмерно по-лош ефект върху дадена група, определена по защитен признак, в сравнение с други. Такава разпорежда, практически, засяга диспропорционално (по-тежко) конкретна група деца, за разлика от другите.

В случая са създадени реални предпоставки за установяване на предимство за определена група деца, с оглед качествата на техните родители. Поради тази причина тази мярка, не кореспондира с разпорежда на чл. 2, т.1 и т.2 от ЗЗДискр., за равенство пред закона и равенство в третирането. Съставът счита за необходимо да разясни, че мерките, които се предприемат за задоволяването на съответната законна цел, следва да бъдат пропорционални на целта¹¹. Това означава кумулативно да са налице следните изисквания: 1) избраната мярка да позволява реално постигане на целта; 2) мярката да е необходима и подходяща за постигането на целта, т.е. тя да е единственият начин за постигане на целта или, ако има различни начини за постигане на същата цел, то избраното средство да е най-малко утежняващо за частните субекти сред всички. Посоченият допълнителен критерий в регламент за осъществяване на прием в пети клас в СУ „С. Д. гр. Ш. не гарантира равнопоставеност на всички кандидати. Ответните страни нито са посочили, че се преследва законна цел посредством действието и приложението на т. 2 3 2 3 от приетия регламент, а още по-малко са насочили своята аргументация във връзка с някаква хипотетична пропорционалност на съответната мярка с преследваната цел.

По отношение на посочения от жалбоподателя допълнителен критерий –завършен начален етап в училището - даващ допълнителни 5 точки към бала на учениците, следва да се отбележи, че в Наредбата на министъра на образованието и науката¹² като допълнителен критерий е посочен „деца, завършили подготвителна група в избраното училище“, което фигурира също в Наредба за прием на ученици в първи клас в училищата на територията на Община Ш., приета с Решение № 674 от 22.02.2018 г. на Общински съвет Ш..

Аргументът на ответната страна, че в обучението на учениците, завършили подготвителен етап на образование в посоченото учебно заведение, е инвестиран материален и човешки ресурс и децата са работили за собствено усъвършенстване и престиж на училището чрез участие на различни инициативи, според настоящия състав не би могъл да се приеме за доказателство за необходимостта от включването му като допълнителен критерий, доколкото ответната страна не ангажира доказателства за постигнати по- високи резултати в учебния процес от учениците, завършили начален етап на образование в посоченото училище. Също така при събраните доказателства, настоящият състав не би могъл да приеме, че допълнителен критерий е бил необходим по смисъла на закона и преследва законова цел доколкото в закона липсва такава цел. Не би могло да се приеме, че само децата, завършили посоченото учебно заведение са запознати и се справят по- добре с учебния процес, тъй като в тях е инвестиран известен човешки и материален ресурс. От друга страна, ако ответната страна – директорът на учебно заведение, е имала съмнение относно резултата на децата, то е следвало да се извърши преценка за техните възможности съгласно действащата нормативна база. Обстоятелството, че едно дете не е завършило начален етап на образование в посоченото учебно заведение, не изключва възможността да се справя по- добре в учебния процес от деца, завършили горепосоченото учебно заведение.

Като основна ценност за обществото децата трябва да получават еднаква обезпеченост по отношение на образованието и достъпа до това образование. Предвид това въпросните мерки следва да гарантират действително равен достъп на всички деца до образование, след това – пропорционално разпределение в съответни училища, съобразно водещият критерий – близостта на детето до училище.

Изводът, към който навежда предходният анализ, е, че с приетия регламент за осъществяване на прием в пети клас на СУ „С. Д.“ гр. Ш. не се гарантира изравняването на възможностите за прием на учениците, каквито са мотивите и целта на ЗПУО, а като последица, води до неблагоприятно третиране на неопределена, но определяема група деца, предвид тяхното образование и местоработата на техните близки. Като се има предвид и установения случай в производството, неравното третиране е по защитени признаци „образование“ и „произход“.

Съставът счита, че всякакви действия, засягащи децата при упражняване правото им на образование е от първостепенно съображение и следва да бъде в защитата на интересите на детето. По аргумент - чл. 11, ал. 1 и 2 от ЗЗДискр. изисква от държавните органи да предприемат задължително всички необходими мерки, свързани с изравняването на възможностите на всички децата, без да създават предпоставки за в неравностойно положение при упражняване правото им на образование.

¹¹ В този смисъл Решение от 12.10.2010 г. по дело С-45/09, Решение от 05.03.2009 г. по дело С-388/07г., Решение от 18.11.2010 г.

по обединени дела С-250/09 и С-268/09, Решение от 10.03.2009 г. по дело С-169/07, Решение от 12.01.2010 г. по дело С-341/2008 г., Решение от 15.09.2011 г. по дело С-347/09г. относно принципа на пропорционалност

¹² Наредба № 10 от 01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, издадена от министъра на образованието и науката – чл. 43, ал.1 – ал.6 от същата

Съгласно чл. 47, т.1 и т.4 от ЗЗДискр., Комисия за защита от дискриминация установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице и в случай на констатирано нарушение, дава задължителни предписания с оглед спазването на този или други закони, уреждащи равенството в третирането. Комисията намира, че с оглед изпълнението на основната цел по чл. 2, т.1 и т.2 от ЗЗДискр. да осигури ефективна защита срещу дискриминация, „равенство пред закона и равенство в третирането във възможностите за участие в общественния живот“, следва да даде задължително предписание на директора на СУ „С. Д.“ гр. Ш., да предприеме съответни мерки за осигуряване на равни възможности за всички деца, кандидатстващи в прием за пети клас в СУ „С. Д.“ гр. Ш.

Воден от гореизложеното, Петчленен разширен заседателен състав за множествена дискриминация на Комисията за защита от дискриминация е установил на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че с въвеждането на допълнителните критерии в т.2.3.2.2 - завършен начален етап в училището и т. 2.3.2.3 деца на служители, работещи в училището за осъществяване на прием на ученици в пети клас в СУ „С. Д.“ гр. Ш, приети със Заповед № 562/26.04.2018 г. на директора на училището е осъществено неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., непряка дискриминация на основата на признаци „**образование**“ и „**произход**“.

Предписано е, на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. на директора на в СУ „С. Д.“ гр. Ш да предприеме съответни мерки, с които да гарантира на всички деца, кандидатстващи за прием в пети клас в ръководеното от нея учебно заведение равен достъпът до образование.

Определен е двумесечен срок от получаване на настоящото решение, да уведоми Комисията за защита от дискриминация за предприетите действия и мерки за изравняване на възможностите и равен достъпът до образование за всички деца, кандидатстващи за прием в пети клас в СУ „С. Д.“ гр. Ш.

В **решение № 540/2020г.** е разгледано оплакване за дискриминация при упражняване правото на труд. В жалбата, подадена от Т. С. К. срещу Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“, са изложени оплаквания за дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ и нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. Преписката е разпределена за разглеждане на Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, и впоследствие въз основа на доклад от 14.05.2019г., изготвен от Н. А. – докладчик по преписката, с Разпореждане №531/29.05.2019г. на председателя на КЗД, преписката е преразпределена на Петчленен разширен заседателен състав, тъй като в жалбата са изложени твърдения за осъществена дискриминация и по защитения признак „възраст“.

Т. С. К. е заемал длъжността началник сектор в сектор „Складова база Т.“ на отдел „Управление на складовите бази и контрол върху резервите и запасите“ към ТД „Държавен резерв“ – П. Поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и с изтичане на едномесечния срок на отправено предизвестие, служебното му правоотношение е прекратено на основание чл. 106, ал. 1 във вр. с чл. 108 от ЗДСл. със заповед № ЧР-../26.09.2018 г. на председателя на агенцията, считано от 04.10.2018 г.

Жалбоподателят твърди, че след прекратяване на служебното му правоотношение, на всички служители в Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ е изплатено ДМС за изтеклото тримесечие от юли до септември 2018 г., но на него не е изплатено такова.

Счита, че независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. В съответствие с чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, което на него не му е осигурено и от своя страна това представлява самостоятелно нарушение.

Съгласно чл. 67, ал. 1, ал. 7, т. 5 и ал. 8 от ЗДСл. брутната заплата се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения, а допълнителни възнаграждения са и допълнително възнаграждение за постигнати резултати. Допълнителното възнаграждение по ал. 7, т. 5 се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи, като се изплаща четири пъти годишно - през месец април, юли и октомври за текущата година и през месец януари - за предходната година, въз основа на оценка по ред. В конкретния случай обаче на Т. К. не е изплатено ДМС, като липсва правно основание за задържане на това плащане особено след като е отработил изцяло в Агенцията изтеклото тримесечие от 01.07.2018г. до 30.09.2018 г. По тази причина се прави извод, че е налице пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя от страна на ДА „Държавен резерв и военновременни запаси“, в качеството ѝ на работодател, с което е нарушен чл. 14, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 2 от Закона по отношение на защитим признак «лично положение» и връзка между него и проявеното спрямо него по-неблагоприятно и неравностойно третиране.

Дискриминационният признак според жалбоподателя се изразява в различно третиране на служител с прекратено трудово правоотношение в сравнение с такъв с непрекратено.

Прави се и друг извод – че прекратяването на служебното правоотношение не е настъпило по негова инициатива, а поради отправено предизвестие на основание чл. 106, ал. 1 във връзка с чл. 108 от ЗДСл. поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. По тази причина Т. К. счита, че допуснатото дискриминационно отношение е и по признак „възраст“, тъй като неизплащането на ДМС Агенцията свързва с прекратяването на служебното правоотношение, което обаче е настъпило поради придобито право на пенсия, което е зависимо от възрастта на служителя.

В допълнение посочва лица за сравнение, спрямо които жалбоподателят е бил по-неблагоприятно третиран с неизплащане на ДМС за периода юли-септември 2018г., както следва: Т. И. В., Н. С. Н., С. И. С. и П. Д. Посочените лица са заемали към момента на изплащането на ДМС длъжността „началник сектор към ТД

„Държавен резерв – П.“. Към момента на подаване на жалбата, тези лица /с изключение на П. Д./ са служители на ответната страна. На всички тези лица е изплатено ДМС за периода юли-септември 2018г.

В писмени бележки от 15.07.2020г. процесуалният представител на жалбоподателя моли КЗД да уважи изцяло жалбата, да постанови решение, с което да установи, че е налице дискриминация с издадената Заповед №РД-.../16.10.2018г. на председателя на ДА ДРВВЗ, че са извършени дискриминационни действия спрямо К. с неизплащането на ДМС на него като служител с прекратено служебно правоотношение, да бъде постановено преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да бъдат наложени предвидените в закона санкции или принудителни административни мерки – изплащане на дължимо ДМС на Т. К. в размера, изплатен на всички служители на длъжност „началник сектор“ при ответника.

Със становище от 30.04.2019г. председателят на ДА „Държавен резерв и военновременни запаси“ С. П. счита изложените в жалбата доводи за неоснователни.

Не оспорва, че право на всеки държавен служител е да получава месечно възнаграждение за положен труд. Съгласно чл. 67, ал. 1 от ЗДСл. то включва основна заплата и допълнителни възнаграждения, като последните са изброени в чл. 67, ал. 7 от ЗДСл. и чл. 19 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, действаща в периода. Сред тях е и това за постигнати резултати. В чл. 24 от Наредбата е предвидено най-общо, че допълнителното възнаграждение за постигнати резултати се определя за точно и в срок изпълнение на поставените задачи. Същото се определя въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделни служители – чл. 25 от Наредбата. Подчертава се, че съгласно чл. 24, ал. 2 от нея ДМС може да се изплаща четири пъти годишно, но това не е задължително. За всичко това жалбоподателят е бил информиран с писмо от 13.12.2018г.

Обръща се внимание на факта, че ДМС-то няма задължителен и постоянен характер, тъй като то зависи от обстоятелството дали са постигнати резултати и какъв е конкретният принос на съответния служител за постигането на резултатите. Тази преценка е предоставена на ръководителя на административната структура. Изплащането на претендираното възнаграждение се предпоставя от това дали ръководителят е взел решение да бъде изплатено такова възнаграждение, каквото към момента на прекратяване на служебното правоотношение с жалбоподателя не е налице. Също така допълнителното възнаграждение за постигнати резултати не е предварително уговорено между страните, нито е налице императивна правна норма, която да задължава насрещната страна да го заплати. Напротив, законодателят е предоставил възможност на ръководителя на административната структура да извърши преценка дали да бъде изплатено това възнаграждение и в какъв размер. Дори и при постигнати резултати изплащането на допълнителното възнаграждение зависи от преценката на ръководителя, тъй като в чл. 24, ал. 2 и чл. 25, ал. 4 от посочената наредба е предвидено, че това допълнително възнаграждение може да се изплаща въз основа на преценка и по установени правила, утвърдени от ръководителя на административната структура (в случая - Заповед № РД-.../16.10.2018г.), а не е задължително да бъде изплащано четири пъти в годината. Предвид това се счита, че законодателят е вменил с тази правна възможност право на насрещната страна по служебното правоотношение, а не задължение.

Обяснява се, че установената в ДА ДРВВЗ практика е допълнително възнаграждение за постигнати резултати на служителите в Агенцията да не се изплаща при следните две хипотези, предвидени в т. II от Заповед № РД-xxxx/ 16.10.2018 г., а именно: на служители, напуснали преди датата на издаване на заповед за изплащане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати; на служители, които имат наложено дисциплинарно наказание, което не е заличено към датата на издаване на заповедта.

В настоящия случай на Т. К. - началник - сектор в сектор „Складова база Т.“ на отдел „Управление на складовите бази и контрол върху резервите и запасите“ към Териториална дирекция „Държавен резерв“ – П. (ТД ДР – П.) е прекратено служебното правоотношение със Заповед ЧР-.../26.09.2018 г., считано от 04.10.2018 г., поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, и изтичане на едномесечния срок на отправеното му предизвестие. Със същата заповед е наредено и изплатено дължимото му обезщетение на основание чл. 61, ал. 2 от ЗДСл за неизползван платен годишен отпуск.

Решението на ръководителя на административната структура да бъде изплатено допълнително възнаграждение за постигнати резултати на служителите в ДА ДРВВЗ, е обективизирано в Заповед № РД-.../16.10.2018 г., като към този момент Т. К. вече не е служител на Агенцията, следователно предвид т. II от заповедта на него не му се дължи допълнително възнаграждение. Такова възнаграждение не е изплатено и на останалите трима служители, които към този момент вече не са били в трудово или служебно правоотношение с Агенцията.

Счита твърдението за наличие на пряка дискриминация по признак „лично положение“ за неоснователно и недоказано, тъй като прекратяването на служебното правоотношение не обосновава този признак. Освен това се счита, че липсва друг служител, който да е третиран по-благоприятно от К. Прави се уточнението, че на всички други служители, на които е било прекратено трудовото или служебното правоотношение към момента на издаване на заповедта, с която е наредено изплащане на ДМС за третото тримесечие на 2018 г., такова не е било изплатено.

Относно претенцията за дискриминация по признак „възраст“ се сочи, че прекратяването на служебното правоотношение с жалбоподателя е при условията на чл. 106, ал. 1, т. 6 от ЗДСл. с оглед придобитото и упражнено право на пенсия от Т. К. Уточнява се, че в разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 8 от ЗЗДискр. изискването за възраст за целите на пенсионирането не представлява дискриминация, поради което твърдението за допусната дискриминация по този признак се счита за неоснователно.

В писмени бележки процесуалният представител на Държавната агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ сочи, че не е доказано Т. К. да е лишен от получаване на допълнително възнаграждение за постигнати цели поради някакво лично качество от категорията на чл. (4, ал.1 от ЗЗДискр. И спрямо жалбоподателя не е осъществено съзнателно нежелано поведение по някой от посочените в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци. Моли жалбата на Т. К. срещу ДА ДРВВЗ да бъде оставена без уважение, тъй като от представените по преписката писмени доказателства безспорно се установява, че не е извършено нарушение на ЗЗДискр.

По преписката са проведени четири открити заседания. На четвъртото заседание съставът е счел, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна, и е дал възможност на страните в 10-дневен срок да представят подробни писмени бележки, след което е започнал да тече законоустановеният срок за постановяване на решение.

След като прецени по отделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, Петчленен разширен заседателен състав прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Комисията за защита от дискриминация като административен орган действа в рамките на правомощията си, установени от Закона за защита от дискриминация. Компетентността на административния орган е нормативно признатата способност на даден орган да издаде определен акт. Компетентността на Комисията за защита от дискриминация е уредена в разпоредбата на чл.47 от Закона за защита от дискриминация, където са регламентирани правомощията, с които разполага в качеството ѝ на специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите.

В хода на производството безспорно установено от състава бе, че със Заповед №ЧР-.../26.09.2018г. е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя Т. К., заемал длъжността „началник сектор“ в Сектор „Складова база Т.“ на Отдел „Управление на складовите бази и контрол върху резервите и запасите“ към ТД „Държавен резерв“ гр. П. при Държавна агенция „Държавен резерв и военновременни запаси“ гр. София, поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, считано от 04.10.2018г. Между страните не се спори по факта, че на К. е изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 17 дни за 2018г.

Председателят на ДА „Държавен резерв и военновременни запаси“ С. П. е издал Заповед №РД-.../16-10-2018г., с която е наредил да бъде изплатено допълнително възнаграждение за постигнати резултати за третото тримесечие за 2018г. на служителите в Централно управление и териториалните дирекции към агенцията. В горепосочената заповед е посочено, че допълнително възнаграждение следва да се изплати на всички служители с изключение на:

- служители, напуснали преди датата на издаване на заповедта
- служители, които имат наложено дисциплинарно наказание, което не е заличено към датата на издаване на заповедта

Следва да се отбележи, че макар жалбоподателят да е бил служител на ДА ДРВВЗ за тримесечието, което обхваща издадената от председателя на държавната агенция заповед, а именно: юли, август и септември 2018г., на същият не е било изплатено допълнително възнаграждение за постигнати резултати за посоченото тримесечие. Въз основа на представените в хода на проучването писмени доказателства, съставът установи, че на всички служители в ДА „Държавен резерв и военновременни запаси“ е изплатено допълнително възнаграждение, с изключение на Т. К., който както останалите служители е отработил изцяло тримесечието 01.07-30.09.2018г., но поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на същия, считано от 04.10.2018г. е прекратено служебното правоотношение, поради което не е получил допълнително възнаграждение за постигнати резултати. Съставът счита, че терминът „да не са напуснали преди издаване на заповедта“ не е приложим по отношение на жалбоподателя, тъй като прекратяването на трудовото му правоотношение не е поради инициатива на служителя или работодателя, а поради законно възникнало право – придобиване и упражняване на право на пенсия поради стаж и възраст. Прекратяването на служебното правоотношение на К. не е настъпило по негова инициатива, а поради отправено до него предизвестие на основание чл.106, ал.1 във вр. с чл.108 от ЗДСл. поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Съставът категорично счита, че Т. К. е следвало да бъде третиран еднакво с останалите служители на ДА ДРВВЗ, които са отработили тримесечието юли-октомври 2018г. От представените писмени доказателства бе установено, че допълнително възнаграждение е изплатено на всички служители, които са на длъжност „началник сектор“, с изключение на жалбоподателя.

Съгласно чл. 67, ал.1, ал.7, т.5 и ал.8 от Закона за държавния служител, брутната заплата се състои от основна заплата и допълнително възнаграждение. Допълнителните възнаграждения са и допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, които се изплащат четири пъти годишно. Макар допълнителното възнаграждение за постигнати резултати да няма задължителен характер, неизплащането на такова само и единствено на жалбоподателя поради придобито и упражнено право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, представлява не само пряка дискриминация по защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „лично положение“ и „възраст“, но и нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. Чл.14 от Закона за защита от дискриминация гласи: (1) Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. (2) 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. (3) Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за ра-

ботната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл.4, ал.1. С императивната разпоредба на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. е забранена 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.

Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е дал на ответната страна задължително предписание, да бъде изплатено в пълен размер допълнително възнаграждение за постигнати резултати за отработеното тримесечие юли-септември 2018г. на жалбоподателя Т. С. К. В срок до 1 месец от съобщаването на настоящото решение, адресатът на задължителното предписание е длъжен да уведоми КЗД за предприетите мерки по преустановяване на нарушението, като неспазването на последното следва да бъде считано като условие за прилагане на чл.82, ал.1 от ЗЗДискр.

В решение № 329/2020г. Петчленен разширен заседателен състав е разгледал оплакване за тормоз на работното място. В жалбата, подадена от П. М. В. от гр. София, чрез адв. К. А. – САК, са изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране по смисъла на § 1, т. 7 и т. 8 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение“ и „обществено положение“.

В жалбата си П. М. В. заявява, че от момента на създаването през 2016 г., е член на „Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт“ (САОСВ), като член на Управителния съвет (УС) на Сдружението е избрана от Общото събрание (ОС).

Отбелязва, че с решение по т. 5 от проведеното на 13.04.2019 г. ОС на САОСВ, на основание чл. 34, ал. 1, т. 5 от Устава на Сдружението, е освободена като член на УС. Счита, че освобождаването ѝ е продиктувано от отправените от нейна страна към председателя на Сдружението искания за въвеждане на отчетност в работата на Сдружението и по-конкретно на начина на разходване на средствата и тяхното отчитане.

Пояснява, че е подала жалба по реда на чл. 25, ал. 6, вр. ал. 1, т. 3 от Закона за юридическите лица с нестопанска цел (ЗЮЛНЦ) срещу решението за освобождаването ѝ като член на УС на САОСВ, по която жалба е образувано т. д. № xxx/2019 г. по описа на С. градски съд, Търговско отделение, VI-5 състав. Допълва, че след образуване на делото и след представянето от Сдружението на отговор на жалбата била уведомена чрез изпращането по пощата за решение по т. 1, обективизирано в Протокол от заседание на УС на Сдружение с нестопанска цел САОСВ, проведено на 29.07.2019 г., с което решение е прекратено членството ѝ в САОСВ поради отпадане на основание чл. 22, ал. 4 ЗЮЛНЦ, вр. чл. 21, предл. III - то от Устава на Сдружението. Допълва, че с молба вх. № xxx/14.08.2019 г., депозирана по т. д. № xxx/2019 г. по описа на С.Г.С, от САОСВ е поискано прекратяване на производството по делото с мотив, че за жалбоподателката е отпаднал правният интерес от жалбата пред съда, тъй като членството на същата в Сдружението било прекратено поради отпадане с решението по т. 1, обективизирано в Протокол от заседание на УС на САОСВ. Отбелязва, че молбата на САОСВ не е уважена, като по т. д. № .../2019 г. по описа на СГС е насрочено открито съдебно заседание за 07.11.2019 г.

Сочи като причина за прекратяване на членството ѝ, подадената от нея жалба пред С.Г.С срещу САОСВ, по която е образувано т. д. № .../2019 г. Желаете да се вземе под внимание, че за да се прекрати членственото правоотношение УС на Сдружението е събрала информация относно заплащането на дължимия членски внос на членовете на Сдружението, числящи се към секцията на САОСВ в Инспекторат към Висшия съдебен съвет, към която секция се числи самата тя и заема длъжността главен секретар на посочения орган от системата на съдебната власт. От изготвените от председателя и касиера на секцията ведомости за членски внос за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. според жалбоподателката е видно, че не е заплащала вноските за периода 01.01.2017 г. до 30.06.2019 г., включително, поради което, УС на САОСВ е приел, че е налице хипотезата на чл. 21, предл. III от Устава на Сдружението, а именно, че не е заплатила членски вноски, и на основание чл. 22, ал. 4 от ЗЮЛНЦ е прекратило членството ѝ. От ведомости за членски внос за 2017, 2018 и 2019 г., изготвени от председателя и касиера на секцията на САОСВ в Инспекторат към Висшия съдебен съвет, става ясно също според жалбоподателката, че и други членове на Сдружението не са заплащали членски внос, но спрямо тях УС на САОСВ не е предприел мерки за прекратяване на членственото им правоотношение, в подкрепа на което посочва ведомостта за 2017 г., от която се установява, че служителката на ИВСС Г. С. не е заплащала вноски от м. 07.2017 г. до края на годината, като не е заплащала вноските за същия период и служителката Р. П. Като следващ аргумент в подкрепа на твърдението за неравно третиране сочи ведомостта за 2018 г., от която според П. В. е видно, че от момента на постъпването си в ИВСС през м. 06.2018 г., членски внос до края на годината вкл. и за 2019 г. не е заплащала и служителката М. Б. Н., която до 13.04.2019 г. също е била и член на УС на Сдружението.

С оглед на гореизложеното П. В. счита, че с постановяване от УС на САОСВ на решение по т. 1, обективизирано в Протокол от заседание на УС на Сдружението, с което членственото ѝ правоотношение е прекратено в сравнение с останалите служители на ИВСС, за които също е налице основание за отпадане, респ. и прекратяване на членството, но за които мерки не са предприемани, спрямо нея от страна на САОСВ и на ръководството на САОСВ в лицето на неговия председател А. Н. е извършено нарушение на Закона за защита от дискриминация - пряка дискриминация и дискриминация под формата на тормоз по признаци „лично положение“ и „обществено положение“.

Ответната страна А. Б. Н. - председател на УС на Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт и Сдружение на администрацията в органите на съдебната власт, представлявано от председателя на Управителен съвет А. Н., представя становище за неоснователност на подадената жалба, като се излагат следните съображения:

За да бъде установено наличие на дискриминация, П. В. следва да посочи субект, поставен при същите обстоятелства в качеството ѝ на дискриминирано лице, който се отличава от нея единствено по това, че не е носител на защитения признак и поради това е третиран различно. Счита се, че субектът за сравнение не може да бъде лице или група, които по същия или по друг, относим към обстановката признак на различие, също са подложени на неравно третиране, а следва да бъде представител на недискриминирана при конкретните обстоятелства група.

Относно посочените лица за сравнение Г. С. и Р. П. се заявява, че лицата са членове на Сдружението към началото на 2017 г. За посочената година лицата са заплатили по 15.00 лева от общо дължими 33.00 лева. Заявява се, че Г. С. и Р. П. не са членове на Сдружението през календарните 2018 г. и 2019 г., поради което техните имена не присъстват във ведомостите за платен членски внос. Горепосоченото обуславя според ответните страни причината, поради която УС на Сдружението не е взел спрямо тях решение за отпадането им поради неплащане.

Относно лицето М. Б. Н. се заявява, че лицето фигурира във ведомостите като неплатила своя членски внос поради обстоятелството, че е заплатила целия размер на дължимия от нея членски внос директно на УС на Сдружението, а не чрез съответната организационна секция. Относно жалбоподателката се заявява, че П. В. е член на Сдружението към 2017 г., но за разлика от останалите членове не е заплащала членски внос за нито един от месеците, в които дължи такъв. Нещо повече, заявява се, че през следващите две поредни календарни години, а именно 2018 г. и 2019 г., жалбоподателката е продължила да не плаща определения членски внос. Сочи, че като изпълнителен и представителен орган, УС има огромно значение за дейността и постигане целите на Сдружението, а жалбоподателката на още по-силно основание е следвало да спазва заложените в устава правила и задължения. Счита за неотнормено по преписката факта на обжалване от П. В. решението на УС за отпадането ѝ.

Настоящият състав, след като взе предвид наведените в жалбата твърдения и изразеното становище на ответната страна и събраните по преписката доказателства, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

П. В. излага оплаквания за осъществено спрямо нея неравно третиране от страна на САОСВ и на ръководството на САОСВ в лицето на неговия председател А. Н. като счита, че спрямо нея е осъществена пряка дискриминация и дискриминация под формата на тормоз по признаци „лично положение“ и „обществено положение“ изразяващи се в прекратяване на членственото ѝ правоотношение в сравнение с други членове на САОСВ, за които също е налице основание за отпадане, респ. прекратяване на членството, но за които мерки за неплатен членски внос не са предприемани. Претендираната дискриминация жалбоподателката аргументира с подадената от нея жалба пред СГС срещу САОСВ, по която е образувано т. д. № xxx/2019 г.

При съобразяване на изложеното следва да се разгледат следните събрани по преписката доказателства:

Не е спорно между страните, че жалбоподателката П. М. В. е била член на Управителния съвет (УС) на Сдружението до 13.04.2019 г., когато е освободена като член на УС с решение на ОС на САОСВ.

От представените доказателства се установява, че решение на общото събрание на съдружниците в САОСВ, в частта, в която П. В. е освободена за член на УС на САОСВ, е обжалвано от жалбоподателката, по което е образувано т. д. № xxx/2019 г. по описа на С. градски съд, Търговско отделение, VI-5 състав.

Съгласно приложението по преписката Протокол от проведено ОС на членовете на САОСВ от 13.04.2019 г., в т. 5 от дневния ред „Промяна на числеността на УС и кадрови промени“ председателят на ОС на САОСВ А. Н. е „разяснил по отношение на П. В., че е налице обстоятелство за освобождаването ѝ съгласно чл. 34, ал. 1, т. 5 от Устава на Сдружението“. Съгласно посоченото в протокола П. В. е била уведомена от УС за направените констатации по цитирания член от Устава, като ѝ е бил предоставен срок за вземане на отношение по въпроса до 09.04.2019 г., но отговор не е получен и до момента.

От представените по преписката доказателства се установява (Решение № xxxx/11.12.2019 г. на СГС търговско отделение, VI-5 състав, т. д. № xxx по описа на СГС за 2019 г.), че решението на Общото събрание на съдружниците на администрацията в органите на съдебната власт, проведено на 13.04.2019 г., в частта, в която П. В. е освободена като член на управителния съвет, е отменено поради неспазване на процедурата за отправяне на предложение от УС за освобождаване на П. В.. Видно от изложените в съдебното решение мотиви „В представения протокол от заседание на УС от дата 04.04.2019 г., е констатирано, че относно П. В. са налице обстоятелствата по чл. 34, ал. 1, т. 5 от Устава и е предоставен срок на същата до 09.04.2019 г. да вземе отношение по констатациите с оглед преценка последващите действия на УС във връзка с предстоящото ОС, но доказателства за по-ранно такова решение на УС по делото няма“. Преценено е от съдебния състав, че след като от УС е констатирано основание по-рано за освобождаване на П. В. като член на УС едва на 04.04.2019 г. и тепърва ѝ е определил срок за становище, няма как в писмени материали, изготвени на 05.03.2019 г. във връзка с предстоящото ОС да е било направено предложение за освобождаване на П. В. като член на УС. Посочено е от състава, че с молба вх. № xxx/14.08.2019 г., депозирана по т. д. № xxx/2019 г. по описа на СГС, от САОСВ е поискано прекратяване на производството по делото, с мотив, че за жалбопо-

дателката е отпаднал правният интерес от обжалването ѝ пред СГС на решението на ОС на САОСВ за освобождаването като член на УС на сдружението, тъй като членството на същата в Сдружението е прекратено.

Видно от представения по преписката Протокол от заседание на УС на Сдружение с нестопанска цел САОСВ, проведено на 29.07.2019 г., членството правоотношение на П. В. в САОСВ е прекратено на основание чл. 22, ал. 4 ЗЮЛНЦ, вр. чл. 21, предл. III - то от Устава на Сдружението.

Видно е от същия представен протокол, на заседанията са присъствали четирима членове, един чрез телефонна връзка, като заседанието е преминало при точка единствена от дневния ред: прекратяване на членството на член на Сдружението П. М. В. на основание чл. 22, ал. 4 от ЗЮЛНЦ във връзка с чл. 21, предл. трето (невнасяне на повече от три вноски за членски внос) от Устава на сдружението. На посоченото заседание е констатирано, че П. В. не е заплатила членски внос за периода 01.02.2017 г. – 30.06.2019 г., поради което УС е взел решение за прекратяване на членството на П. В.

Установи се от представения по преписката списък на членовете на САОСВ, актуален към м. 03.2019 г., посочените лица за сравнение Г. С. и Р. П. фигурират като членове на сдружението към месец 03.2019 г. Също така от представените от сдружението ведомости за членски внос за 2017 г., 2018 г. и 2019 г. се установява, че членски внос в полза на сдружението от посочените две лица не е внасян повече от 3 месеца. Ответната страна оспорва твърдението за членството на Г. С. и Р. П., към дата 03.2019 г., като представя с писмо с изх.№ xx/ 30.07.2019 г. на касиера на САОСВ, до председателя на САОСВ А. Н., с което председателят е уведомен, че посочените лица не са членове на сдружението от месец 01.2018 г. и докладна записка на К. Н. – председател на организационната секция при ИВСС (датирана на 04.02.2020 г., т. е след проведеното на 29.01.2020 г. първо открито заседание по преписка № 843/2019 г. по описа на КЗД), съгласно която, служителите Г. С. и Р. П. са заплащали единствено за периода февруари 2017 г. - юни 2017 г. членски внос поради желание за прекратяване на членството в сдружението.

От представените ведомости за членски внос по преписката се установява, че членски внос от посоченото за сравнение лице М. Н., не е внасян над 3 месеца през 2018 г. Ответната страна твърди, че лицето е заплатило целия размер на дължимия членски внос, за което обстоятелство представя квитанции.

Настоящият състав, след като се запозна с представените по преписката разписки, установи, че посочените доказателства за заплащане на членски внос от М. Н. не съдържат основен реквизит - номер на приходен касов ордер, към който са издадени, поради което счита, че същите не следва да бъдат кредитирани. Дори и да приеме, че лицата Г. С. и Р. П. не са членове на сдружението към датата на установяване на основанието за отпадането ѝ като член на сдружението, от събраните доказателства според настоящия състав се установява, че при наличие на идентично основание за прекратяване на членството на лицата М. Н. и П. В. единствено е прекратено членственото правоотношение на жалбоподателката.

Обстоятелството, че на жалбоподателката е прекратено членственото ѝ правоотношение, както и подадената от САОСВ молба до СГС, с която е поискано прекратяване на производството по делото т. д. № .../2019 г. по описа на СГС като защитната теза на САОСВ по делото за отпаднал правен интерес от търсената защита, респ. недопустимост на съдебното производство, формират извод в състава за преднамереност на действията спрямо жалбоподателката. Посоченият извод се формира от хронологията на събитията и докладна записка на К. Н.- председател на организационната секция при ИВСС, с която уведомява председателя А. Н. за изпратена от нея на 24.07.2019 г. справка (пет дни преди заседанието за прекратяване на членството на жалбоподателката) за събран членски внос от членовете на сдружението за период от 2017 г. до 30.06.2019 г. В конкретния случай ответните страни не представят доказателства, които обективно и разумно оправдават различното третиране на жалбоподателката и обосновава причина за прекратяването на членственото правоотношение на П. В. точно на този етап.

Видно е, че УС на САОСВ са предложили на ОС на сдружението изключването на П. В. като член на сдружението. Несъмнено отпадането на членството е регламентирано в Устава на сдружението и е изключително ясно, точно съгласно разпоредбата на чл. 21 от Устава.

Ответната страна председател на УС на САОСВ А. Н. се позовава на правото на прекратяване на членството на основание чл. 21 от Устава, но това право следва да се прилага при еднакви критерии спрямо всички членове при сходни обстоятелства, които се установиха, че са налице при други членове на сдружението. Не се доказва по безспорен начин липсата на забава и изрядно заплащане на членски внос от другите членове и по-конкретно М. Н., поради което настоящият състав не би могъл да счете горното обстоятелство като оправдание за предприетите действия по отношение на П. В.

Нещо повече ответната страна председател на УС на САОСВ А. Н. не ангажира убедителни доказателства за необходимостта от прекратяване на членството в сдружението на П. В. От друга страна, ако ответната страна е имала съмнения относно заплащането на редовен членски внос, то е следвало да извърши ревизия и преценка за наличието за основание за отпадане на членовете на по-ранен етап, а не след оспорване от П. В. на решение на ОС на САОСВ за освобождаването ѝ като член на УС на сдружението. Посоченото настоящият състав приема като крайна мярка, създаваща застрашителна среда.

Съвкупната преценка на обстоятелствата по преписката, действията на председателя на Управителния съвет А. Н. разгледани в тяхната последователност, както и показанията на свидетеля М. С. - член на управителния съвет на САОСВ до април 2019 г., дадени в откритото заседание, които сочат за поставяне от П. В. повече от веднъж на въпроси до председателя на УС на САОСВ А. Н. за представяне на информация за приходите и разходите на сдружението, която информация не е била предоставена (стр. 11 от Протокол от проведено на 12.02.2020 г. открито заседание), използването на решението за прекратяване на членството

като основание за прекратяване на делото инициирано от жалбоподателката, за да се обоснове отпаднал правен интерес от търсената от съда защита, мотивира настоящия състав да приеме, че предприетите от ответната страна действия за прекратяване на членственото правоотношение на жалбоподателката не са обективно оправдани и обосновават извод за чисто субективно отношение, свързано с факта на подадената от нея жалба пред СГС срещу САОСВ, по която е образувано т. д. № .../2019 г.

В случая съставът счита, че действията и актовете на ответната страна, обсъждани по-горе в решението спрямо жалбоподателката, се дължат на нейното лично положение, формирано от обстоятелството, че е извършила действия за защита на своите права, което според настоящия състав изпълва съдържанието на признак „лично положение“. Разгледаното поведение на ръководството на САОСВ в лицето на неговия председател А. Н. безспорно е в състояние да накърни авторитета и достойнството на жалбоподателката и да създаде обидна за нея среда с предприетите поредица от действия срещу нея, които имат за резултат накърняване на доброто професионално име с оглед на общественото положение, което заема - главен секретар на Инспектората към Висшия съдебен съвет (юрист с над 15 -годишен юридически стаж, докторант по право, комисар в КЗК (мандат 2011 - 2016 г., преподавател по граждански процес в НБУ). Съгласно практиката на Комисия за защита от дискриминацията понятието «обществено положение» 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, като елемент на общественото положение по смисъла на Закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, в което работи, заеманата длъжностна позиция и др.» (в този смисъл Решение № 165 от 14.07.2010 г. на КЗД по преписка № 262/2008 г., 4-ти ЗС, и Решение № 14 от 10.11.1992 г. по к.д. № 14/92) (обн., ДВ, бр. 93 от 17.11.1992 г.).

С оглед на гореизложеното настоящият състав счита, че спрямо жалбоподателката П. В. целенасочено и недобросъвестно са извършени действия, водещи до неблагоприятното ѝ третиране по смисъла на § 1, т. 7 от ЗЗДискр., засягащи нейни права и законни интереси с настъпване на негативни последици и създаващи застрашителна среда по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признаци „лично и обществено положение“ и пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признаци „лично и обществено положение“.

Нарушаването на разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., което в случая е проявено чрез дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 1 от ЗЗДискр., съставлява административно нарушение по чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр, извършено от страна на ръководството на САОСВ в лицето на неговия председател А. Н.

Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. за извършване на дискриминация е предвидено наказание глоба в размер от 250 лева до 2000 лева и предвид факта, че нарушението е извършено за първи път, то настоящият състав намира за необходимо за постигане целите на административното наказание по чл. 12 от ЗАНН и съобразно разпоредбата на чл. 27 от ЗАНН да определи наказание за нарушителя около законно установения минимум от 250 лева.

Друг пример за разгледани оплаквания за дискриминация по признаци „лично положение“ и „увреждане“ е **Решение № 425/13.07.2020 г.** по преписка 139/2018 г., при което е установен тормоз.

Производството по преписка № 139/2018 г. е образувано с разпореждане № 361/28.05.2018 г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по жалба с вх. № 44-00-1807/17.05.2018 г., подадена от С. Г. Е. от гр. Р. срещу изпълнителния директор на „Ю.“ АД В. Р..

Предвид оплакванията за дискриминация по признаци „лично положение“ и „увреждане“, преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав.

Жалбоподателят съобщава, че постъпил на работа като огняр в „Ю.“ АД през 2007 г. През 2011 г. претърпял злополука от битов характер, впоследствие възникнали и усложнения на здравословния му статус. Съгласно ЕР на ТЕЛК № 2387 от зас. № 108 от 22.08.2012 г. му е определена ТНР 90%. Сочи, че е продължил да работи при същия работодател, но при спазване на противоположните условия на труд. Това обаче не се харесвало на г-жа Р.. Същата изисквала от работниците да изпълняват несвойствени задачи, свързани с тежък физически труд и за които не им се заплащало допълнително. Последните не могли да се защитят, тъй като нямало подписан колективен договор и на практика нямали никакви права.

Стигнало се дотам, че ответната страна Р. започнала да обжалва решенията на ТЕЛК и да подава жалби в НЕЛК и Административен съд Р., дори изпратила своя служител З. П., изпълняваща длъжността „Човешки ресурси“ да присъства на заседанията на ТЕЛК Р. и да им оказва натиск и влияние. Съгласно новото решение на ТЕЛК му е определена ТНР 76 % и съгласно него лицето може да работи като огняр на пълен работен ден без нощен труд. Въпреки че постоянно е изтъквано, че място за трудоустроени в котелното няма, никой не му бил предложил работа на друго работно място. След последното решение на ТЕЛК, даващо му право на пълен работен ден, В. Р. отказала да го преназначи по нов трудов договор.

Упражняваният психически тормоз се задълбочил след назначаването на новия енергетик в завода В. В.. Държането му се отличавало с дързост и арогантност спрямо него. Съобщава за случай, когато го изправил пред всички колеги от котелното отделение и го принудил пред всички да обяснява какво е правил от началото на работния ден минута по минута. От него било изисквано да обезвъздушава машините, работещи под налягане от 10 атм., а след това пишел доклади до В. Р., че не наблюдавал правилно котела. Веднъж трябвало да товарят желяза и В. започнал да хвърля по него тръби, ключове, лостове и за малко да го удари с нещо. Оплакал се на Р., но тя му отвърнала „С, ако не ти арадисва, подай си молбичката и напусни“.

На следващия ден пак по време на работа е установил, че всички получили работно облекло, само той не. В. се обадил на З. П. по телефона, но понеже бил наблизко го чул да казва „Нали го готвиш за дисциплинарно уволнение, какви дрехи да му давам“. След няколко дни му било казано, че ако не напусне доброволно, ще го уволни дисциплинарно. Жалбоподателят уведомил В., че има ЕР на ТЕЛК и не може да бъде уволнен, но същият отправил заплахи към него и семейството му. Описва случай, когато в продължение на няколко работни дни работил на 8 часов работен ден по необходимост, но не му било платено, защото „не бил гледал котела правилно“. Същевременно е било казано, че всички огньари трябвало да си изчистят отпуските и той си пуснал молба за отпускат, която В. подписал и казал, че ще я занесе в личен състав. Убеден, че всичко с отпуската е наред, си останал у дома, но на 25 септември по телефона му се обадил В., за да го попита защо не е на работа. На обяснението му, че лично той е подписал молбата му за отпуск, същият отговорил, че г-жа Р. не е дала съгласие за това. Твърди, че само на него никой не е обадил, че при това положение следва да се яви на работа. На 28 септември се консултирал с юрист от Д „Инспекция по труда“, който го уверил, че щом са предприели такива действия срещу него, ще постигнат целта си. Но го посъветвал да направи изпреварващ ход и веднага да пусне по пощата заявление за прекратяване на трудовия договор. Още сутринта в 9 часа бил повикан в „личен състав“, за да му бъде връчена заповед за две дисциплинарни нарушения, които не бил извършил. Успокоил се само от факта, че ги бил изпреварил и по този начин не можели да го уволнят дисциплинарно. Счита, че това „спаси живота ми“.

От 01.10.2015г. е регистриран в бюро по труда, но до момента не си е намерил работа, защото евентуалните работодатели, след като разберели, че имал ЕР на ТЕЛК и каква е възрастта му, отказвали да го наемат. Това му създавало много трудности от битов и психологичен аспект. От една страна, не разполагал със средства, а от друга, се чувствал непълноценен и самотен.

Предвид гореизложеното, жалбоподателят моли Комисията за защита от дискриминация да се произнесе съобразно правомощията си.

С допълнение вх.№ 44-00-2179/08.06.2018г. жалбоподателят излага нови факти и обстоятелства, а именно, че спрямо него е извършена дискриминация по признак „увреждане“ във връзка с още един факт.

Твърди, че В. Р. лично е предложила на Д. В. складджия и отговарящ за противопожарната безопасност в завода, лице също назначено на 4-часов работен ден, да идва на работа през ден на 8 часа, за да харчи по-малко пари за транспортни разходи. След като той самият също бил правил подобно предложение, нещо което и ЕР на ТЕЛК го позволява, тя категорично му отказала с думите: „Ако не ти е изгодно, подай си молба и напусни доброволно“ (цитат). Въпреки че колегата В. отговарял за противопожарните съоръжения и без неговия подпис не можело да се извърши дори и една малка заварка в завода, е странно да идва през ден на работа, след като заводът работи всеки ден. Това означавало, че заводът можел да работи през ден без противопожарен надзор, нещо противозаконно, а за него не можело да се направи подобен компромис, още повече, че имало колега, който го замествал.

В хода на проучването са изискани становища, информация и доказателства от ответната страна. В. Р. изпълнителен директор на „Ю.“ АД представя писмено становище в дадения срок по подадената от С. Е. жалба до Комисията за защита от дискриминация.

Сочи, че съгласно извлечение от производствена характеристика с опис на неговия трудов стаж е видно, че жалбоподателят е работил на повече от 20 места със стаж само от максимум 3-6 месеца, което е срока на изпитване. След 1997 година единствено в „Ю.“ АД е приет на постоянен трудов договор и трудов стаж от повече от 7 години, въпреки наличие в неговото трудово досие на Докладни записки за виновно поведение и нарушения на трудовата дисциплина.

Към Приложение 2 е представена служебна бележка за опис на болнични за временна неработоспособност в периода 2011-2012г. – общо над 250 календарни дни. След приключването им било представено Експертно решение на ТЕЛК / Приложение №1А/.

От него се виждало, че лицето С. Е. е претърпял черепно-мозъчна травма с комозио cerebrи, вследствие на нанесен побой от съсед в битов скандал. Имали информация, че било налице и съдебно дело.

Съгласно това, в ЕР на ТЕЛК е констатирано, че лицето може да работи на същото работно място, т.е. като огняр, като се съблюдават противопоказните условия. Въпреки характера на работата и задълженията на длъжността „огняр“ и трудностите за съблюдаване, спазвали тези условия.

В следващото /на две години/ ЕР, след обжалване от негова страна, че 78 % оценка за трайно намалена работоспособност са малко, получили ново ЕР от НЕЛК. /Прил. №4А/ с оценка 92% намалена работоспособност с възможност да работи като огняр при спазване на противопоказни условия на труд в т.18, където изрично е казано, че не може да работи на пълен работен ден.

За да спазели условията в ЕР на НЕЛК, има издадена заповед №9 /Приложение №4/, която той първоначално отказвал да приеме. Това за нея като работодател била изключително сложна ситуация, защото трябвало да осигуряват втори огняр, който трябвало да покрива неговите извънредни почивки /на всеки два часа/ и непълен работен ден. Те са били спазвали противопоказни условия до момента, в който той си позволил да отсъства два последователни работни дни без разрешен отпуск съгласно КТ. Била задействана процедура за дисциплинарно наказание съгласно КТ, но той предпочел да подаде заявление за прекратяване ТД по чл.327, ал.1. Фирмата, съгласно КТ му изплатила обезщетение на основание чл.221 от КТ.

С прекратяването на трудовия договор по неговия начин той използвал правото да получава 12 месеца обезщетение от БТ. Имали законното основание за дисциплинарно уволнение, без право на обезщетения, но изпълнявали неговото желание.

Относно ТЕЛК и НЕЛК сочи следното:

Тя като работодател и П. като орган по ЗБУТ във фирмата, не приемали констатациите от Експертните решения, че лицето С. Е. с установена 8 % остатъчна работоспособност може да изпълнява задължения на огняр и да работи като такъв /съгласно Длъжностна характеристика-Приложение №5-огнярите работят по график, през зимния период се налага и осигуряване и непрекъснат режим на работа, не можело да се остави котела без надзор за почивки и най-важното, съгласно Наредба №2/17.01.2001г. /приложено изречение №3/ за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за упражняване на професия по обслужване на парни котли /огняр/ в чл.27 се казва, че лицето трябва да е физически и психически здраво, за да може да упражнява професията си.

Допуска, че С. Е. е изисквал от ТЕЛК да може да работи като огняр, а КЗД следва да разбере, че тя носи отговорност за всеки от персонала и всяка ситуация във фирмата.

На основание чл.62, ал.1 от ЗЗДискр. на първото открито заседание по преписката на 13.02.2019 г. на страните е дадена възможност да се споразумеят, но такова не е сключено поради липса на воля за това, съответно е даден ход на производството за разглеждане по същество. Тогава е и конституирана нова ответна страна- инж. В. В., главен енергетик през процесния период в предприятието. Изслушана е свидетелката З. П., инженер техническа безопасност, свидетел на ответната страна и П. П., свидетел на жалбоподателя. Дадените от св. П. П. показания са свързани с поведението на инж. В. В. и отношението му към жалбоподателя. Потвърждава твърдението на Е., че В. е упражнявал психически тормоз спрямо него, като го е карал да записва по минути извършените от него трудови дейности. Потвърждава и твърдението, че ответникът В. е хвърлял по тях тежки метални тръби и ключове. Описва процедурата по подаване на молби за отпуски и сочи, че когато служител желае да ползва такъв, никога не му е създавана пречка от страна на ръководството. Молбите се предавали „на доверие“ и никой след това не бил уведомяван дали му е разрешен такъв, защото той самият не знае за случай, при който на служител да му е създаден проблем от това. По преценка на състава е привлечено и лицето Е. А. като свидетел. Разпитана е в открито заседание на 16 октомври 2019г. От нейните показания става ясно, че не е присъствала на срещи между В. Р. и С. Е. в качеството си на изпълняващ длъжността „човешки ресурси“ /или както жалбоподателят нарича личен състав/ е оформила по надлежния ред всички заповеди, касаещи жалбоподателя, и надлежно ги е съхранявала в трудовото му досие. Соци, че заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение му я връчила лично срещу дата и подпис и не е имало никакви възражения от страна на Е..

Въз основа на приложените към преписката писмени доказателства, обяснения на страните, изслушани в откритите заседания и дадените свидетелски показания, Комисията е приела за установено следното:

Подадената от С. Е. жалба е срещу В. Р. в качеството ѝ на изпълнителен директор на Ю. АД, гр. Р.. При разглеждане на преписката се установено, че оплакванията са насочени и към друг правен субект, а именно В. В. в качеството му на пряк ръководител на жалбоподателя.

Не е спорно, че жалбоподателят работи в ответното дружество дълги години- от 2007г., а и самите доказателства сочат, че именно там е най-дългият му трудов стаж. Установено е още, че след усложнения на здравословното си състояние, обективирани в решения на ТЕЛК, жалбоподателят е продължил да изпълнява работата си като огняр при спазване на противоположните му условия на труд до 2015г., когато сам подава молба за напускане. След като е получено решението на ТЕЛК, е издадена законна заповед на изпълнителния директор за спазване на ограниченията и особеният режим на работа по отношение на жалбоподателя. Петчленен заседателен състав е приел, че работодателят може законосъобразно да оспорва и обжалва актове на медицинската експертиза, още повече когато съставите на ТЕЛК и НЕЛК постановяват противоречащи на Наредба №2/17.01.2001г. условия за полагане на 8-часов и/или нощен труд от трудоустроено лице, какъв е настоящият случай. При промяна на работното време самият жалбоподател е изписал собственоръчно, че иска да се спазват противоположанията му на труд и същите са се спазвали / Заповед № 9/11.03.2014г., приложена към вх.№ 16-20-167/08.02.2019г. / Направен е изводът, че в създалата се хипотеза са налице две противоречащи си указания и работодателят е избрал да запази работника на 4-часов работен ден без нощен труд, макар в решението на ТЕЛК да се дава изрична възможност за работа на 8 часа. Това е възможност, която не задължава работодателя да го назначи при посочените от ТЕЛК условия. Установено е, че жалбоподателят е приел да изпълнява трудовите си задължения при определени условия, въпреки 92% намалена работоспособност. Посоченото от жалбоподателя обжалване на ЕР на ТЕЛК е по повод именно предоставената му възможност да работи на пълен работен ден като огняр и то с 92% намалена работоспособност. Както е посочено Наредба 2/17.01.2001г. изрично изисква за работа като огняр лицето да е физически и психически здраво. В този случай е установено противоречие, което поставя работодателя в рискована позиция. Оттеглянето на жалбата срещу това ЕР е следствие на освобождаването на жалбоподателя от тази длъжност и липсата на правен интерес по казуса.

В производството по преписката е установено, че през годините са налице образувани няколко дисциплинарни производства и наложено наказание „предупреждение за уволнение“, неоспорено от Е.. Констатирани са нарушения на трудовата дисциплина – 5 часа телефонни разговори /Заповед №17 от 22.05.2009г. и обяснения към нея/ и гледане на телевизия, докато следва да следи за работата на котел с налягане от 10 атмосфери. За тези нарушения са приложени доклади и са наложени наказания. В докладна от 18.09.2015г. се сочи, че жалбоподателят не описва работата си в котелното отделение в дневник, което е негово задължение по чл.214 от Наредба за устройството, безопасната експлоатация и техническия надзор на съоръжения под налягане. В тази докладна е посочен двумесечен период от констатиране на наруше-

нието и след проверка е установено, че същото продължава да се извършва. Констатирано е и неспазване на работното време. Положителното отношение към него от страна на работодателя личи и от следния факт: в докладна записка от 09.07.2015г. инж. В. пише, че „поради здравословното състояние на г-н Е съм го оставил да наблюдава работата на котела, да вписва работните му параметри във времето, както и да напомня на останалите огньари да следят за указанията в папката, да се вписват своевременно и точно всички действия на персонала“ Тези противоположения са изрично посочени със заповед на изпълнителния директор от 11.03.2014г. и са се спазвали по отношение на жалбоподателя. Безспорно се установи още, че към 01.10.2015г. все още е било висящо производството по обжалване на ЕР на ТЕЛК, поради което не е било влязло в сила и даденото указание за възможност за работа на пълен работен ден.

Безспорно е, че трудовото правоотношение с жалбоподателя е прекратено по негова инициатива – молба-заявление-предизвестие с посочено правно основание чл.327, ал.1, т.3 от КТ, т.е. фактическото основание е неизпълнение на задълженията по трудов договор. Неоснователно би било да се приеме за проява на дискриминация по признаци „увреждане“ и „лично положение“ прекратяването на трудовото правоотношение с нарочна молба от негова страна. Напротив, дори може да се приеме, че жалбоподателят е осъзнавал фактическото наличие на извършваните от него нарушения на трудовата дисциплина и при такова правно основание ще получи много по-голямо обезщетение при регистрация в Бюрото по труда, каквото е и получил.

Не са подкрепени с никакви доказателства твърденията на С. Е., че спрямо него е осъществено неравно третиране. Напротив – житейската логика сочи, че всеки един работодател би третирал по същия начин и други лица в положение като това на Е.. Петчленен разширен заседателен състав е установил, че в жалбоподателя действително се е създало такова субективно впечатление. Така са формулирани и твърденията в жалбата. 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 са събрани. Напротив, доказателствата сочат, че положението, в което се намира жалбоподателят, е пряк резултат от неговите собствени действия. Не е преодоляна първоначалната доказателствена тежест по смисъла на чл. 9 от ЗЗДискр. и поради липсата на доказателства, жалбата е неоснователна по отношение на В. Р.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр. *В производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.* Настоящият състав счита, че от гореизложеното може да се направи извод, че ответната страна В. Р., изпълнителен директор на „Ю.“ АД, гр. Р., не е осъществила нарушение на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя С.Г. Е..

По отношение на другата ответна страна В. Б. В., в качеството му на пряк ръководител на жалбоподателя, настоящият състав приема, че от свидетелските показания на П. П. може да се направи извод, че с действията си, изразяващи се в хвърляне на тежки предмети по служителите, в това число и жалбоподателя, обидни квалификации и изискване пред целия колектив да дава обяснения минута по минута каква точно трудова дейност е извършил, може да се квалифицират като действия, противоречащи на интересите му и уронващи публично неговия престиж и достойнство. Очевидно е, че липсата на подходящ подход и правилното насочване на служителя, т.е. липсата на какъвто и да било мениджърски професионализъм в подобни проблемни ситуации от страна на ответната страна В. представляват тормоз по смисъла на §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби от ЗЗДискр., съгласно който „тормоз е всяко нежелано поведение на основата на признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда“. Съставът счита, че отношението, проявено към жалбоподателя от ответната страна В. В, главен инженер в „Ю.“ АД, гр. Р. е нахърнило достойнството на С. Е. и е създало обидна среда спрямо него, поради обстоятелството, че той е служител с увреждане. 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. За извършване на дискриминация в разпоредбата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. е предвидено наказание глоба в размер от 250 до 2000 лева. Тъй като в настоящото производство безспорно се установи, че с поведението си В. е уронил престижа на работодателя си липсват данни за доходите на нарушителя съставът намира, че за постигане целите на чл.12 от ЗАНН и чл.2 от ЗЗДискр. следва да наложи на В. В. глоба в минимален размер, установен в нормата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 250 лева /двеста и петдесет лева/.

Установено е, че в съответствие с изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр. С. Г. Е. е доказал, че В. Б. В., главен инженер в „Ю.“ АД, гр. Р. през процесния период, с действията си и отношението си е осъществил по отношение на жалбоподателя нежелано поведение, с което е нахърнено достойнството и честта на С. Е. и е създадена враждебна, обидна, унижителна и застрашителна среда на работното му място, което представлява „тормоз“ - дискриминация по защитените признаци „увреждане“ и „лично положение“, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и нарушение съгласно чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., а ответникът В. Б. В. не е предоставил в хода на производството убедителни доказателства, от които може да се направи еднозначен извод, че принципът на равно третиране не е нарушен.

Наложена е на основание чл. 65, т. 3 и чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на В. Б. В., наказание глоба в размер на

750 /седемстотин и петдесет/ лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация.

Установено е, че В. М. Р., изпълнителен директор на „Ю.“ АД, гр. Р., не е осъществила дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т.1,7 и 8 от ДР на ЗЗДискр. по признаци „лично положение“ и „увреждане“, по отношение на С.Г. Е. от гр. Р.

В следващото **решение № 114** по преписка № 562/2018г. също са разгледани оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд на основата на признаците: „убеждения“, „лично положение“, „обществено положение“, „имуществено състояние“ и „увреждане“. Оплакванията са за тормоз при упражняване правото на труд, въз основа на жалба подадена от С. Л. П. – В. срещу Инспектората към Висшия съдебен съвет и Т. А. Т., в качеството ѝ на Главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет. В жалбата си до КЗД С. П. е посочила, че по силата на трудов договор от 20.03.2008г. в продължение на повече от седем години е изпълнявала длъжността „Началник отдел „Правно обслужване и човешки ресурси“ в Инспектората към ВСС. През този период (от 2008г. до 2015г. включително) изпълнението на трудовата ѝ дейност в ИВСС било оценявано с отлични оценки – „Отлично изпълнение“ или в цифрово изражение – с цифрата 1 (единица). В резултат на това винаги ѝ е бил определян максималният размер на трудовото възнаграждение за длъжността, според Класификатора на длъжностите в съдебната система и ѝ е присъден първи ранг. Заявява, че работата на тази длъжност била многообхватна и включвала произнасяне по значителен обем документи във връзка с осъществявания от отдела, контрол по законосъобразност по проекти на заповеди, договори и удостоверителни документи, становища, предложения до органи на съдебната власт и други държавни органи, изготвяне на проекти на документации за провеждане на обществени поръчки и за провеждане на конкурси; изготвяне и актуализиране на проектите на длъжностното разписание и на длъжностните характеристики на служебния състав на инспектората; участие в процедурите за назначаване на експерти и служители, атестиране и повишаване в ранг и в длъжност, и налагане на дисциплинарни наказания; участие в комисии и изготвяне на становища по промяна на нормативни актове пред ВСС и МП, както и не на последно място процесуалното представителство на ИВСС пред всички съдилищата на страната. Основна цел на изпълнението на възложената работа било стриктното, точно и ефективно прилагане на действащото законодателство, за което били необходими високо ниво на правни знания и професионален опит, каквито С. Л. П. Притежава, посочва общ трудов стаж в ИВСС приблизително около 10 г. и 3 м., от които около 7 г. и 9 м. като началник отдел и около 2 г. и 6 м. като експерт в специализирана администрация на ИВСС. Твърди, че през целия си трудов стаж се е ползвала с висок авторитет пред колегите си. След избора на нов Главен инспектор в ИВСС през м. април 2015г., С. Л. П. продължила да изпълнява съвместно и стриктно служебните си задължения. Около месец, след като запознала новия главен инспектор – Т.Т. с организацията на дейността в Инспектората, (управлението на административната дейност, ръководството на „човешките ресурси“, осъществяването на процесуалното представителство пред органите на съдебната власт по дисциплинарни производства срещу магистрати и други съдебни искиви производства), в ръководения от жалбоподателката отдел, на единственото вакантно място, подходящо за юрист, като гл. експерт „човешки ресурси“, при условията на чл.343, ал.2 от ЗСВ, бил прехвърлен и назначен от АС – Х., К. А., който притежавал 5 години юридически стаж, четири от които като съдебен помощник. Главният инспектор уведомил жалбоподателката, че К. А. няма да изпълнява работата, за която е назначена, а ще осъществява последващ контрол на всички изготвени от нея заповеди, документи, договори, докладни записки, становища, жалби, защиты и т.н., преди да бъдат докладвани на гл. инспектор. Подателката на жалбата била задължена да не се завеждат в деловодството докладни записки до главния инспектор, без преди това те да са прегледани предварително от К. А. или от самия Главен инспектор. Това довело до изостряне на отношенията между нея и Главния инспектор – Т. Т., тъй като изготвяните от нея становища на инспектората невинаги се харесвали и възприемали като правилни и законосъобразни, а действията на Главния инспектор сочели към явна липсата на доверие от страна на последната спрямо нея. Твърди, че по време на ползвания от жалбоподателката платен годишен отпуск през м. август на 2015г., в нейно отсъствие, главният инспектор променил щатното разписание на Инспектората и К. А., без конкурс бил назначен като „експерт в специализираната администрация“. Били създадени нови длъжности, като втора длъжност „Ръководител сектор информационно обслужване“, каквато вече имало, била заета от друг специалист отново от Административен съд гр. Х. – Т. М. – системен администратор. През месец август и септември 2015г. била определена комисия за промяна на Правилника за организацията на дейността на ИВСС и дейността на администрацията и на експертите. Въпреки категоричното становище на комисията и на общото събрание на инспекторите – правилникът да запази същия си вид и да претърпи само някои промени, свързани с адаптирането му с действащата законова нормативна уредба, правилникът бил отменен изцяло и приет нов Правилник, изготвен от К. А. След това били изготвени нови вътрешни правила в Инспектората, при което жалбоподателката отново била изолирана, като постепенно функциите ѝ като началник отдел „Правно обслужване, процесуално представителство и човешки ресурси“ били изцяло прехвърлени на К. А. /лице без изискуемия 8-годишен стаж по специалността/. Инспекторатът се превърнал от колективен и колегиален орган в едноличен. Спрели ежемесечните събирания на експертите, на които всеки можел да постави някакъв проблем, да обмени информация или да бъде обсъден казус по преписка. Променена и ограничена била информационната система за споделяне на документи, като били въведени нови ограничения за достъп. В компютрите на всички експерти и служители била инсталирана програма на потребителя с административен код за дистанционен контрол и достъп в компютрите, като непрекъснато се влизало във файловете им. Навсякъде в коридорите били монтирани устройства за наблюдение. Жалбоподателката заявява, че при старото ръководство на Ин-

спектората, за по-голяма обективност и публичност, всички длъжности били заемани след провеждане на конкурс, докато при новото ръководство вече три години, за длъжност в общата администрация, конкурс не бил провеждан, въпреки че имало доста нови назначения, включително и на ръководни длъжности. Съгласно чл. 55 ал.2 ЗСВ, експертите следвало да се назначават след провеждане на конкурс, но през месец ноември на 2015г. в ИВСС била приета Наредба за провеждане на конкурси, съобразно, която оценката от писменият изпит на кандидатите, служела само за допускане до устен изпит и не се включвала при формирането на окончателната оценка, а при класирането се вземала предвид единствено субективната оценка от устния изпит. Твърди се наличието на случаи, при които се назначавали експерти до провеждане на конкурс, като след това се провеждали конкурси, в които те били класирани на първите местата. По този начин през м. декември 2017г. бил проведен конкурсът за „главен секретар“ на ИВСС - повече от година, след като на длъжността била поставена П. В., която още в началото била представена на служителите в инспектората, като новият главен секретар. В края на 2015г. била обявена и проведена обществена поръчка, за закупуване на нов служебен автомобил, за която отново жалбоподателката не била уведомена, въпреки че това било част от функциите на отдела, който ръководела. Отношенията ѝ с главния инспектор постепенно се влошавали, на базата на посочените различия в убежденията им относно правилното прилагане на действащото законодателство и постепенно били предприети действия по нейното фактическо отстраняване от функциите ѝ на началник отдел „Правно обслужване, процесуално представителство и човешки ресурси“. Възлагано ѝ било да пише поздравителни адреси и всякаква техническа и деловодна работа - описване на документи от конкурси, изготвяне на таблици, което счита като проява на дискриминационен подход по отношение на нея, а демонстративното пренебрегване на позицията ѝ на началник отдел, я поставяло в унизително положение и уронвало достойнството ѝ. Жалбоподателката заявява, че по нейно искане на 12.01.2016г. била преназначена на длъжност „експерт“ в специализирана администрация. По същото време в ИВСС била извършена одитна проверка от ВСС, по отношение на управлението на човешките ресурси, за която жалбоподателката отново не била уведомена и не ѝ била дадена възможност да участва лично да организира представянето на дейността като част от функциите на отдела, който до скоро ръководела, по този начин се насаждало внушение за наличието на нередности в работата и negliжиране на професионалните ѝ качества, накърняващо достойнството ѝ. Всичко това, тя счита за уронване на достойнството ѝ пред колегите от инспектората и представлява „тормоз на работното място“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗД по признак „служебно положение“. По този начин системно и продължително Главният инспектор накърнявал достойнството ѝ и създавал враждебна, принизяваща, обидна и унизителна работна среда. След встъпването в длъжност на новите инспектори през март 2016г., със Заповед № 3-35/15.03.2016г. на главния инспектор, била разпределена в звеното по чл. 54, ал.1, т. 1 от ЗСВ, за извършване на проверки по образуването, движението и приключването на делата и преписките на магистратите в органите на съдебната власт, към екипа на инспектор Л. К. Според действащата по това време разпоредба на чл. 55, ал. 4 от ЗСВ „Основното възнаграждение на експертите е равно на възнаграждението на районен съдия“. Всички експерти от съответното звено изпълняват еднаква по характера си дейност за подпомагане изпълнението на конституционните функции на ИВСС. Те участват пряко в осъществяването на тази дейност, като специалисти с висше юридическо образование, висока професионална квалификация и практически опит в съдебното прилагане на правото, затова и законодателят е предвидил в ЗСВ високи критерии и изисквания за заемане на длъжността „експерт“, но еднакви за всички звена в Инспектората. С изменението на Закона за съдебната власт от 09.08.2016г./ДВ бр.62/2016г., текстът за възнаграждението на експертите придобил следната редакция: чл.55, ал. 7, изпр. 2: „Възнаграждението им е не по-малко от възнаграждението на съдия от районен съд и не по-голямо от възнаграждението на съдия в окръжен съд“. По същия начин била променена и разпоредбата на чл. 60в, ал. 2, изпр. 2 на ЗСВ по отношение на експертите в звеното по Глава трета «а» ЗСВ, „възнаграждението на експертите е не по-малко от възнаграждението на съдия от районен съд и не по - голямо от възнаграждението на съдия в окръжен съд“. На всички експерти били предоставени длъжностни характеристики за длъжността „Експерт с юридическо образование в ИВСС“, утвърдена от главния инспектор на 08.10.2016г., като за всички е посочен еднакъв код по НКПД 26195011., еднакви изисквания за заемане на длъжността и еднакви права и задължения, в зависимост от звеното, в което работят. Възнаграждението обаче било диференцирано на три нива: на съдия от районен съд , на съдия в окръжен съд и по средата между двете възнаграждения, като критериите и изискванията, предвидени за заемане на длъжността останали непроменени. Според жалбоподателката, работодателят - Главният инспектор на ИВСС не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. С предложение за промяна на ЗСВ, повече от 35 експерти в ИВСС, изразили становище, че критериите за заемане на длъжността „експерт в специализирана администрация“ следва да бъдат завишени, а възнаграждението им да бъде равно на възнаграждението на окръжен съдия. Становището било заведено в деловодната система на инспектората и доведено до знанието на Главния инспектор и инспекторите, но експертите не били уведомени за решението на Главния инспектор относно диференцирането на възнаграждението на три нива, нито за критериите, на които следва да отговарят експертите, за да получат максималното възнаграждение, тъй като доколкото възнаграждението е задължителен елемент на трудовото правоотношение, за промяната в режима на определянето му страните по него трябва да бъдат уведомени и съгласни. Жалбоподателката обяснява, че атестацията за работата ѝ през 2016г. като експерт в специализираната администрация, била направена от комисия от двама инспектори и гл. секретар, които въобще не я познавали (даже визуално), а само били чували за нея от Главния инспектор. Комисията я оце-

нила със словесната оценка „Изпълнението надвишава изискванията» или в цифрово изражение – с цифрата 2 (две). Тя обжалвала атестационната си оценка, но въпреки това получила негативен отговор от Главния инспектор, която показала личното си субективно отношение към нея. За голяма нейна изненада Главният инспектор определил на жалбоподателката най-ниското възнаграждение за експерт, въпреки 36-те ѝ години юридически стаж и над 8 години работа в Инспектората, а на експерт дошъл преди половин година, с минимален юридически стаж – К. А. – най-високото възнаграждение за „експерт». Със Заповед № 3-2 от 05.01.2017г. на Главния инспектор тя била преместена от звеното за проверки по чл. 54, ал. 1, т. 1 от ЗСВ, в звеното по Глава трета «а» от ЗСВ – „Разглеждане на заявления срещу, нарушаване правото на разглеждане и решаване на делото в разумен срок». Обяснено е, че съставите в специализираното звено разглеждали заявленията за забавено правосъдие по граждански, търговски, административни и наказателни дела, съобразно утвърдената специализация на основание чл.5 от утвърдената в ИВСС методика. Експертите участвали като членове на състава - докладчици, като заявленията се разпределяли на принципа на случайния подбор на инспекторите и експертите, както при магистратите. Всички експерти в звеното получавали еднакъв брой преписки за работа. Производството по делата обикновено обхващало разглеждане на три съдебни инстанции, както и прокурорски инстанционен контрол на пет нива, което предполага висока професионална квалификация и практически опит в правоприлагането. Целият проверяващ състав от инспектор и двама експерти се подписват и носят отговорност за извършената проверка и констатациите по заявлението. Работата на екипите, получаващи еднакъв брой преписки, налага принципа за равно третиране при равностоеен труд, а критериите за оценка на труда да бъдат еднакви. При атестацията ѝ през м. декември 2017г. било установено, че всички граждански експерти са получили за работа през годината по около 45 дела, но освен работата по делата, жалбоподателката била отговорила и на около 50 броя „бели папки» - по жалби и сигнали на граждани, свързани с образуването, разглеждането и приключването на делата. Ръководителят на екипа, в който тя участвала - инспектор Л. К., определил максимална оценка за работата ѝ – отлична (приложена към жалбата), въпреки това, възнаграждението, което ѝ било определено от главния инспектор, било „средно ниво», докато в звеното имало колеги, които получавали максимума, въпреки че нямали разпределени за работа „бели папки» или техният брой бил минимален. Жалбоподателката посочва, че на 14.05.2018г., около 15.30 ч. била повикана в кабинета на Главния инспектор на разговор, а секретарката я накарала да си съблече връхната дреха и да остави чантата си навън, преди да влезе в кабинета. След като влязла в кабинета Т. ѝ обявила, че е намерила в сайта на Народното събрание, предложение от ПП ДПС, относно възнаграждението на експертите в инспектората и поискала от жалбоподателката да признае, че тя го е изготвила и я попитала - на кого го е предала, защо не я е уведомила... и т.н. жалбоподателката заявила, че не го е изготвяла тя, нито има никакви контакти с ПП ДПС. Този словесен „разговор» продължил около 40 минути, като през цялото време Т. се държала враждебно, унизително и обидно, демонстрирайки пренебрежителното си отношение към жалбоподателката, дори два пъти я карала да се къдне в децата си, подложила на съмнение професионалната ѝ квалификация и намекнала дори, че е некомпетентна при изпълнение на служебните си задължения. Тя твърди, че била подложена на психически тормоз, за да си признае нещо, което не е направила. Знаейки, че издържа двама студенти, учещи в чужбина и болен съпруг – пенсионер, Т. си позволила да я заплаши, с думите: „някои експерти ще си отидат една, две години преди пенсиониране». Към този момент ѝ оставала една година и четири месеца, преди да изпълни условията за пенсиониране за прослужен стаж и възраст. В 17.30 ч. - края на работното време на същия ден жалбоподателката твърди, че била уведомена да не си тръгва и да изчака на работното си място. Петнадесет минути по-късно от експерт К. А. ѝ била връчена Заповед № 3ЧР-5 от 14.05.2018г. на Главния инспектор, за определяне на комисия, която да прегледа и изझे работния ѝ компютър. Назначената комисия прегледала работните файлове, извадила на хартиен носител някои от тях, след което запечатала и иззела компютъра, като не ѝ били връчени копия от направените разпечатки. Жалбоподателката възразила, че има лични документи за деца-та и съпруга си, но и до момента не получила отговор, което оставило у нея впечатлението че председателят на комисията Т. М. - началник отдел „Информационно обслужване» е знаел точно кои файлове търси, което я навело на мисълта, че компютърът ѝ е бил предварително проверяван и манипулиран. Заявява, че на никого от другите колеги компютрите не били така показно проверявани и изземани, въпреки че проверките били извършени дистанционно, чрез функциите на администратора, който имал кодове за достъп до всички компютри. Това поведение на Главния инспектор Т. Т., жалбоподателката намира за проява на тормоз спрямо личността ѝ по признака „лично и служебно положение». Определя тези действия, уронващи престижа, авторитета и достойнството ѝ. Жалбоподателката твърди, че била подложена на тормоз, в различни форми и аспекти по признаците, съдържащи се в чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр., „лично и служебно положение», които доведоха до стрес и влошаване на здравословното ѝ състояние и това на съпруга ѝ, представляващо форма на дискриминация по признака „увреждане», като излага следните доводи за това: Вечерта на 14.05.2018г., когато се прибрала въщи, жалбоподателката получила кръвоизлив, вследствие на нервното напрежение и преживяното през деня. Психическият стрес, на който била подложена от страна на главния инспектор Т., оказало влияние върху здравословното ѝ състояние и отключило редица здравословни проблеми у нея. Поради влошеното ѝ здравословно състояние на 15.05.2018г. от медицински органи било констатирано, че е в състояние на временна неработоспособност, която изисквала редица прегледи и медицински процедури, за извършването на които излязла в отпуск (болничен лист № E20176081202 от 15.05.2018г., издаден от д-р В. Ш., за 14 дни отпуск - от 15.05.2018г. до 28.05.2018г.). Последвали консултации с ендокринолог, гинеколог, невролог, кардиолог и УНГ. С жалба (с изх.№ А-01-436 от 28.05.2018г.) от името на

ИБСС, Главният инспектор обжалвала болничния лист, а от извършената на 13.06.2018г. проверка се установило, че болничният лист е издаден правомерно. С Решение № 788 от 13.06.2018г. на ОЛКК е констатирана, че няма нарушения при издаването на болничния лист и същият е потвърден. На 29.05.2018г. жалбоподателката, постъпила в Болница „Т.“ за хистероскопия, с диагноза „кървене след менопауза“. След оперативната интервенция от там от ЛКК ѝ бил издаден болничен лист № E20181369417/30.05.2018г. за отпуск поради временна нетрудоспособност за 7 календарни дни - от: 29.05.2018г. до 04.06.2018г. През целия период на временна нетрудоспособност жалбоподателката заявява, че била подложена на психически тормоз, чрез непрестанни обаждания от служители от отдел „Човешки ресурси“ с въпроси, кога ще си представя болничните, кога ще се върна на работа, като подчертавала, че се обаждат по разпореждане на Главния инспектор. Поради последвало влошаване на общото ѝ здравословно състояние от ЛКК ѝ бил издаден болничен лист № E20181011351 за отпуск поради временна нетрудоспособност от 05.06.2018г. до 24.06.2018г. и болничен лист № E20180960545 от 25.06.2018г. за отпуск поради временна нетрудоспособност от 25.06.2018г. до 14.07.2018г. Така издадените от ЛКК болнични листове били обжалвани от Главния инспектор, а тя получила съобщение, че трябва да се яви пред ТЕЛК на 4.09.2018г. и да представи изследвания, консултации и други документи по временната ѝ нетрудоспособност. Процедурата по обжалване още не е приключила, което доказвало продължавания спрямо нея тормоз на работното място по признака „имуществено състояние“, и касае несвоевременното изплащане на болничните листове, поради обжалването им. Жалбоподателката обяснява, че за целия около 10 г. стаж в системата на ИБСС, никога не е ползвала безпричинно отпуск за временна неработоспособност, докато същевременно имало служители, които системно ползвали такъв отпуск за всяка календарна година, което можело да се установи от ведомостите на Инспектората. Въпреки това спрямо системно боледащите служители не са предприемани действия по оспорване на болничните и тя е единственият служител от ИБСС, по отношение на когото се предприема обжалване на представените болнични листове, с което била поставена в по-неблагоприятно положение спрямо всички останали служители по признаците „имуществено състояние“ и „увреждане“. Освен да бъде накърнено достойнството ѝ, чрез обжалването на болничните листове, се целяло да не ѝ бъде своевременно изплатено паричното обезщетение за временна неработоспособност, което според жалбоподателката навеждало към извод за промяна на непряка дискриминация по признака „увреждане“. По този начин се ограничавала основната функция на паричното обезщетение да замества трудовото възнаграждение. Счита, че обжалването на представените болнични листове, в конкретния случай е използване на неутрална правна норма, за поставянето ѝ в по - неблагоприятно положение в сравнение с другите служители, които системно ползвали отпуск за временна неработоспособност, без това да създава съмнение или убеждение в Главния инспектор и да води до обжалване на болничните им листове. Това категорично можело да бъде доказано при проверка в Деловодната система на ИБСС. От правна страна, жалбоподателката определя тези действия на Т. като злоупотреба с право. На 16.07.2018г. жалбоподателката се явила на работа в 9.10 ч. и получила Заповед № ЗЧР 8/13.07.2018г. на главния инспектор, с която, на основание чл. 93, ал. 1 от КТ, и било поискано да даде обяснения във връзка със „създаването и предназначението на изготвеното предложение за изменение на размера на възнаграждението на експертите в ИБСС по чл.55, ал.7 и чл.60в, ал.2 от ЗСВ, което предложение е открито на работния ѝ компютър и приложено /Приложение №1/ към Протокол от 15.05.2018г. на Комисията, назначена със Заповед № ЗЧР -5/14.05.2018г. Още същия ден тя дала обяснения, че Протоколът от 15.05.2018г. на Комисията, назначена със Заповед № ЗЧР-5/14.05.2018г., а също и приложенията към него не са ѝ връчвани. Обяснява, че в изпълнение на функциите по предишната ѝ длъжност - началник отдел „Правно обслужване и човешки ресурси“ е изготвяла многократно предложения за промяна на ЗСВ, участвала е в работни групи с БСС и МП, както и че последното предложение, което е изготвяла съвместно с други експерти, е от 2016г., а файлът е наличен в работния ѝ компютър, както и в компютрите на другите експерти. Горното предложение е подписано от над 35 експерти, заведено в Деловодната програма на ИБСС и е предоставено на Главния инспектор и инспекторите за разглеждане. Малко преди края на работния ден – около 17.25ч., обясненията ѝ били върнати с резолюция на инспектор И.Г., заместващият гл. инспектор, която гласяла – „да се връчат незабавно Протоколът от 15.05.2018г. и Приложение № 1 и да дам нови обяснения до 12 ч. на 17.06.2018г.“ На жалбоподателката бил връчен протокол без дата за извършени действия в изпълнение на Заповед № ЗЧР -5/14.05.2018г. и Приложение 1 към протокола, изписано на ръка. Допълнителните ѝ обяснения, подадени в 11 ч. на 17.07.18г. били сведени до това да поясни, че този документ не е съставен от нея, към датата, посочена в протокола. В 16.25 ч. на същия ден на работното ѝ място, жалбоподателката получила Заповед №ЗЧР-9/17.07.2018г. на Главния инспектор Т. Т., с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, във вр. чл. 190, ал. 1, т. 4 и чл. 187, ал. 1, т. 8 и чл. 126, т. 9 от КТ налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършено нарушение на трудовата дисциплина и прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. Така издадената заповед жалбоподателката обжалвала като незаконосъобразна с искова молба пред С.Р. съд. Последната обяснява, че през целия този период съпругът ѝ бил в много тежко здравословно състояние. Той бил силно притеснен от отношението и от психическия тормоз, оказван върху нея. На 19.06.2018г. постъпил по спешност в „А.С.К. Б.Т.“, впоследствие от 03.07.2018г. бил приет в Първа многопрофилна болница за активно лечение - С., където на 19.07.2018г. починал от остра сърдечна и дихателна недостатъчност. Описаните действия на Главния инспектор Т. Т., подателката на жалбата намира за дискриминационни, основани на признаците „имуществено състояние“ „служебно положение“, „убеждения“ и „увреждане“ на здравословното ѝ състояние и това на семейството ѝ чрез преследване и оказване на психически тормоз. Посочените методи на въздействие от страна на Главния инспектор определя като проти-

воречащи на чл.6 от Конституцията на Р. България. С оглед гореизложеното, на основание чл.50, т.1 от Закона за защита от дискриминация жалбоподателката моли Комисията да образува производство, в което да установи наличието на пряка и непряка дискриминация, и упражнявана спрямо нея под формата на „тормоз и преследване на работното място» по признаци: „убеждения», «лично и служебно положение», „имуществено състояние» и „увреждане», както и нарушение на принципа на равно третиране за еднакъв, равностоен труд, регламентиран в чл.14 от 33Дискр., от страна на работодателя - Главния инспектор на Инспектората към ВСС – Т. Т. и да ѝ наложи предвидените в закона санкции.

Извършено е проучване, по реда на чл.55 - чл. 59 от 33Дискр., в рамките, на което, информация и доказателства са представени от: Инспектората към Висшия съдебен съвет и Главния инспектор на Инспектората към ВСС – Т. Т.

В качеството на ответна страна по спора, становище по заявените в жалбата на С. П. – В. оплаквания е предоставила Т. А. Т. - главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет. В становището се посочва, че начинът, по който в жалбата си С. П. – В. пресъздава факти и обстоятелства от престоя си като съдебен служител в ИВСС, не могат да бъдат отнесени към съдържанието на легалните понятия: „тормоз” „увреждане”, „убеждения”, „лично и обществено положение” и „имуществено състояние», „увреждане на здравословното състояние”, тъй като те не интерпретирали точно и вярно обстоятелствата. По изложените оплаквания в жалбата заявява, че част от тях визират нарушения, попадащи извън допустимия за разглеждане период, посочен в чл. 52, ал. 1 от 33Дискр. В становището си, ответната страна излага подробни доводи срещу всяко едно от оплакванията в жалбата, въз основа на които е направен извод, че жалбоподателката не е била поставена в по-неблагоприятно положение спрямо всички останалите служители по признаците „имуществено състояние» и „увреждане” и моли Комисията алтернативно: да прекрати производството по преписката поради наличието на висящо производство пред С. Р. съд по трудов спор, иницииран от жалбоподателката във връзка с нейното дисциплинарно уволнение или да отхвърли жалбата на С.П.-В. като неоснователна, приемайки, че не е налице дискриминация, тъй като посочените от нея прояви на дискриминация са несъстоятелни.

След приключване на предварителното проучване, преписката е била насрочена за разглеждане в открито заседание. Съставът е провел няколко открити заседания, в рамките, на които са приети и приобщени като доказателства, всички представени от страните документи, надлежно описани в доклада-заключение и протоколите от откритите заседания. Допуснати и разпитани в качеството на свидетели са: Г. Я., И. Ц. и К. Н. След като е намерил преписката за изяснена от фактическа и правна страна, съставът я е обявил за решаване, а на страните е даден срок за представянето на писмени бележки. В открито заседание С. П. се представлява от пълномощник - адв. Е. И.

След като преценил всички събрани по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, Петчленен разширен заседателен състав е приел за установено от фактическа и правна страна, следното: Инициативният документ е подаден от дееспособно лице, в защита на собствените му права и законни интереси. Същият формално отговаря на изискванията за редовност посочени в чл.51 от 33Дискр., съставлява годно правно основание за образуване на производство пред Комисията и липсват отрицателни процесуални предпоставки, по смисъла на чл.52 от 33Дискр., препятстващи разглеждането на спора и произнасянето на състава с решение по същество. Съставът отхвърля направеното възражение от ответната страна относно, това че част от посочените в жалбата факти и обстоятелства попадат извън срока по чл.52, ал.1 от 33Дискр. (м. април – м. август 2015г.) и поради това производството по преписката следва да бъде прекратено. Визираното в жалбата нарушение (в случая тормоз), е продължавано и е съвкупност от действия и ситуации, разпростиращи се в рамките на над 2 години, а посочените факти и обстоятелства, излизащи според ответната страна извън срока по чл.52, ал.1 от 33Дискр., допринасят единствено за цялостното изясняване на фактическата обстановка.

По фактите, касаещи оплакванията за осъществен „тормоз”:

Съгласно §1, т. 1 от ДР на 33Дискр. (която на основание чл. 5 от 33Дискр. представлява дискриминация, забранена от разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр.) Тормозът е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Изказването е поведение, изразено словесно, но за да бъде квалифицирано като тормоз, е необходимо същото да има или за цел, или като резултат нахърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Като безспорно по преписката бе установено, че по силата на трудов договор, считано от 20. 03. 2008 г. в продължение на повече от седем години С. П. е изпълнявала длъжността „Началник отдел „Правно обслужване и човешки ресурси» в Инспектората към ВСС. През този период (от 2008 г. до 2015 г. включително) изпълнението на трудовата ѝ дейност в ИВСС било оценявано с отлични оценки - „Отлично изпълнение» или в цифрово изражение - с цифрата 1 (единица), видно от приложените по преписката атестационни карти.

В резултат на това ѝ е определян максималният размер на трудовото възнаграждение за длъжността, според Класификатора на длъжностите в съдебната система и ѝ е присъден първи ранг. Общият ѝ трудов стаж в ИВСС е около 10 г. и 3 м., от които около 7 г. и 9 м. като началник-отдел и около 2 г. и 6 м. като експерт в специализирана администрация на ИВСС. Установено е, че през м. април 2015г. за Главен инспектор в ИВСС била назначена Т. Т. При условията на чл. 343, ал. 2 от ЗСВ, от АС – Х. в ръководения от жалбоподателката отдел бил прехвърлен и назначен, като гл. експерт „човешки ресурси» – К. А., който притежавал 5 г.

юридически стаж. От показанията на св. Г. Я. се установява, че след назначаването на К. А., макар формално жалбоподателката П. да е продължила да заема длъжността Началник отдел „Човешки ресурси“, реално ангажиментите ѝ били възложени на К. А., който според Я. бил фаворизиран и контролирал цялата документация на отдела, включително тази, която е била изготвена от жалбоподателката, като началник отдел и на практика изпълнявал пряко заповедите на главния инспектор. Като пример за това, се посочва, че на А. било възложено изготвянето на нови вътрешни правила в Инспектората, при което подателката на жалбата отново била изолирана, като началник отдел „Правно обслужване, процесуално представителство и човешки ресурси“, а на нея ѝ били възлагани задачи, като: изготвяне на поздравителни адреси, описване на документи от конкурси и изготвяне на таблици, които са с много по-ниска степен на значимост и не отговарят на произтичащите от длъжността ѝ отговорности и де факто би могло да се определи като фактическо отстраняване от функциите ѝ на началник, всичко това се потвърждава и от свидетелските показания на св. Г. Я. – заемала длъжността „деловодител“, към процесния период и присъствала лично на заседанията на Инспектората, където били възлагани задачите на А. Според състава такова поведение действително е в състояние да доведе до изостряне на отношенията между жалбоподателката и Главния инспектор – Т. Т., тъй като обективно сочи към явна липса на доверие помежду им. Обективно би могло да постави жалбоподателката в унизително положение, да урони достойнството ѝ и съвсем логично да бъде мотив за нея да освободи заеманата длъжност и да поиска преназначаване на длъжност „експерт“ в специализирана администрация, което видно от доказателствата по преписката се случило на 12. 01. 2016 г. Имайки предвид обстоятелството, че длъжността „експерт“ в конкретния случай се явява по-висока от тази на началник отдел „ЧР“ и в този смисъл преназначаването на жалбоподателката се явява повишение, което личи и от повишеният размер на месечното ѝ възнаграждение (от 1824 на 1885лв.), съставът не би могъл да игнорира и доводите на ответната страна – Т., според която: е видяла потенциал в нея и решила да ѝ даде шанс да се докаже на по-високата длъжност, тъй като те не бяха оспорени от жалбоподателката. Твърденията ѝ, че след одитна проверка на работата ѝ като началник отдел „Човешки ресурси“, на която тя не била поканена да участва започнало да се насажда внушение за наличието на нередности в работата и negliжиране на професионалните ѝ качества, накърняващо достойнството ѝ, съставът приема за недоказани. Наличието на „нередности“ би могло да е основание за търсенето на дисциплинарна отговорност от допусналия ги служител, такова за конкретния случай по преписката не е установено. Освен това в жалбата не се посочват конкретни имена на служители, които са насаждали такива внушения, подобно нещо не се споменава и в показанията на разпитаните от състава свидетели, от което следва, че същите са отразени единствено в субективните възприятия на жалбоподателката. На следващо място, въпросите относно назначаването на служителите в Инспектората, промените във вътрешните му правила и щатното разписание, биха могли да касаят законови нарушения, но установяването им е от компетентността на други органи (Инспекторати, Инспекция по труда и т.н.) и са недопустими, с оглед правомощията на КЗД и ирелевантни към предмета на настоящия спор. Отделно от това, преназначаването на жалбоподателката от началник отдел „Човешки ресурси“ на „експерт“ в специализирана администрация, е станало по нейна инициатива и в тази връзка, не биха могли да са налице основания за наличието на дискриминация, още по-малко, на основата на признака „служебно положение“, какъвто в закона не е посочен. Твърденията на жалбоподателката относно разговора ѝ с Главния инспектор на 14. 05. 2018 г., обективно биха могли да се квалифицират като накърняващи достойнството на лицето и създаващи враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда, но са недоказуеми, тъй като разговорът е бил проведен на четири очи и липсват доказателствени средства, включително свидетели, които могат да потвърдят съдържанието му. Последвалото влошаване на здравословното състояние на жалбоподателката е факт, обективиран с надлежно издадените ѝ болнични листа (приобщи като доказателства по преписката), но причинно-следствената връзка между това влошаване и разговора с Точкова остава недоказана по безспорен начин. Установено е също, че с жалба с изх.№ А-01-436 от 28. 05. 2018 г. от името на ИВСС, Главният инспектор е обжалвала болничния лист, а от извършената на 13. 06. 2018 г. проверка се установило, че същият е издаден правомерно. С Решение № 788 от 13.06.2018г. ОЛКК е констатирила, че няма нарушения при издаването на болничния лист и същият е потвърден. Според показанията на св. Г. Я., това бил единственият случай на оспорване на болнични листове от страна на главния инспектор, за който знае, откакто е служител в ИВСС. Подобно оспорване е допустимо от закона възможност за работодателя, когато същият се осъмни във фактите или реда, по който е издаден болничният лист на служителя. Прекомерното използване на тази законова възможност обаче също може да доведе до акт на различно третиране, ако се установи, че се прилага по дискриминационен начин (напр. само по отношение на конкретен служител, носител на защитен признак). По-неблагоприятният ефект за служителя се проявява в обективното забавяне на изплащането на паричното му обезщетение в периода на временна неработоспособност, когато се предполага, че липсват други източници на доходи. Твърденията на св. Я., че случаят с жалбоподателката е единственият, при който е имало оспорване на болнични листа, както и липсата на представени от ответната страна доказателства в обратния смисъл, но по аргумент на чл. 9 от ЗЗДискр., дават основание на състава да приеме този факт за безспорно установен. Ето защо съставът намира, че тази конкретна проява представлява различно (по-неблагоприятно) третиране спрямо жалбоподателката в сравнение с останалите служители на Инспектората. За да бъде квалифицирано като акт на дискриминация обаче, това неблагоприятно третиране (по сми. на § 1, т. 7 от ЗЗДискр.) следва да е основано на някой от защитните признаци, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В конкретния случай, като такъв признак, жалбоподателката е заявила „увреждане“. Нормата на § 1, т. 1 от Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗХУ) е

дала легална дефиниция на понятието «увреждане», а именно всяка загуба или нарушаване в анатомичната структура, във физиологията или в психиката на даден индивид. В този смисъл, съдържанието на признака е изведено от обективизираното в болничните листове състояние на жалбоподателката, довело до временната ѝ неработоспособност. 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. Съставът обаче не споделя виждането, че проявената в конкретния случай разлика е основана именно на признака «увреждане», тъй като съвсем логично е, че лицата в сравнимо сходно положение с жалбоподателката, следва да са такива по отношение, на които също са издадени болнични листи тоест, са носители на същия защитен признак, тъй като без наличието на болнични листи, не би могла да се породи възможност за обжалването им от работодателя. Ако жалбоподателят и лицата, с които се сравнява, са носители на един и същ защитен признак, то обективно е невъзможно различното третиране помежду им да е основано на този защитен признак. Предвид гореизложеното, съставът намира оплакванията за дискриминация, извършена на основата на признака «увреждане», за неоснователни. Подробно отразените в жалбата твърдения, относно изземването на служебния компютър на жалбоподателката, проверката на файловете в него и образуването на дисциплинарно производство във връзка с публикувано предложение за изменение на ЗСВ в електронната страница на Народното събрание, както и действията, извършени след 16.07.2018г., и наложено ѝ дисциплинарно наказание – «уволнение», съставът приема за безспорно установени по преписката факти. Всички те, както и обстоятелствата, свързани с тях са надлежно и подробно установени в мотивите на влязло в сила Решение № 34289 от 07.02.2019г. по гр. д. № 54873 по описа на СРС за 2018г., постановено по иск на П. с правно основание чл. 344 от КТ. С решението е била отменена Заповед № 3-9/17.07.2018г., с която е наложено дисциплинарното наказание «уволнение», и жалбоподателката е възстановена на заеманата в ИВСС длъжност «експерт с юридическо образование». Установителната сила, с която се ползват мотивите на влязло в сила съдебно решение, обвързва административните органи, каквато е и КЗД. За да се квалифицират описаните действия на Главния инспектор Т. Т., спрямо жалбоподателката като дискриминация или «тормоз» по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., същите следва да са основани на някои от посочените в жалбата признаци: «имууществено състояние», «служебно положение», «убеждения» и «увреждане». Различното третиране по признак «имууществено състояние» е разграничението според имотно-то (имуущественото) положение на хората и доходите, които имат ка-то движимо и недвижимо имущество от различни източници - трудови доходи, ренти, лихви, наеми и др. дискриминацията основана на този признак, следва да се разграничава и да не се бърка с нарушението на чл.14 от ЗЗДискр. (за установяването на което не се изисква наличие на защитен признак), в резултат на което се стига до разлика в доходите на служители полагащи еднакъв или равностоен труд. В конкретния случай, факти за различното третиране на жалбоподателката, въз основа на защитния признак «имууществено състояние», не бяха установени. При осъществяването на трудовите права и задължения е недопустимо да се проявява каквото и да е предпочитание или пристрастие към работниците или служителите с оглед на споделяни или изразявани от тях симпатии или убеждения. В конкретния случай жалбоподателката не е посочила какви са конкретните убеждения, които не се споделят от ответната страна, станали повод за по-неблагоприятното ѝ третиране. Бланкетното посочване на защитен признак не обвързва състава с установяването му, без да са налице конкретни факти, които да свържат носителя му с по-неблагоприятното третиране. В настоящия случай такива не са посочени. Посочените два случая (касаещи обжалването на болничните листа и дисциплинарното наказание) обаче, биха могли да се квалифицират като прояви на «тормоз» на основата на признака «лично положение». Макар за доказване на наличието на тормоз да не е необходим случай за сравнение, тъй като самият тормоз представлява правонарушение поради формата, под която се реализира (словесно, несловесно или физическо насилие) и потенциалното въздействие, което може да окаже (накърняване на човешкото достойнство), в посочените два случая по непротиворечив начин, бе установено, че жалбоподателката е единственият служител в ИВСС, на когото са обжалвали болничните листа в процесния период и в този смисъл по-неблагоприятно третирана в сравнение с всички останали служители в инспектората. От друга страна, по преписката бе установено и че въпросното предложение за изменение на ЗСВ, намерено в служебния компютър на жалбоподателката, е било подписано и официално подадено до главния инспектор от повече от 35 експерти на ИВСС, от които проверка на служебния компютър и търсене на дисциплинарна отговорност, били предприети единствено по отношение на жалбоподателката. Неблагоприятното третиране в посочените два случая е основано на признака «лично положение», съдържанието на който може да бъде изведено от практиката на ВАС¹³, според която «правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака «лично положение» по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.»

По фактите, касаещи нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., от състава е установено, че през март 2016г., със Заповед № 3-35/15.03.2016г. на главния инспектор, жалбоподателката била разпределена в звеното по чл. 54, ал. 1, т. 1 от ЗСВ, към екипа на инспектор Л. К.

Видно от длъжностните им характеристики, всички експерти от съответното звено са с юридическо образование и опит и изпълняват еднаква по характера си дейност за подпомагане изпълнението на функциите на ИВСС. Според действащата към този момент разпоредба на чл. 55, ал. 4 от ЗСВ «Основното възна-

¹³ Решение № 3416 от 16.03.2010г., постановено от Тричлен състав на Върховен административен съд, потвърдено с Решение № 8383 от 22.06.2010г. на Петчленен състав на ВАС.

граждане на експертите е равно на възнаграждението на районен съдия». С изменението на Закона за съдебната власт от 09.08.2016г. /ДВ бр. 62/2016г./, текстът за възнаграждението на експертите придобил следния вид: чл. 55, ал. 7, изр. 2: „Възнаграждението им е не по - малко от възнаграждението на съдия от районен съд и не по - голямо от възнаграждението на съдия в окръжен съд». По същия начин промяната била отразена и в разпоредбата на чл.60в, ал.2, изр. 2 на ЗСВ, по отношение на експертите в звеното по глава трета «а» ЗСВ, „възнаграждението на експертите е не по-малко от възнаграждението на съдия от районен съд и не по - голямо от възнаграждението на съдия в окръжен съд“. Това довело до утвърждаването на нови дължостни характеристики за длъжността „Експерт с юридическо образование в ИВСС“, от главния инспектор на 08. 10. 2016 г. и позволило възнаграждението да бъде диференцирано на три нива: - равно на съдия от районен съд, - равно на съдия в окръжен съд и - по средата между двете възнаграждения, като експертите не били уведомени какви са критериите и изискванията, на които следва да отговарят, за да получат максималното възнаграждение. Подобни оплаквания се поддържат от жалбоподателката и за периода 2017 г. и 2018 г., за който е установено, че със Заповед № 3 - 2 от 05. 01. 2017 г. на Главния инспектор, тя била преместена от звеното за проверки по чл. 54, ал. 1, т. 1 от ЗСВ, в звеното по Глава трета, „а“ от ЗСВ - „Разглеждане на заявления срещу, нарушаване правото на разглеждане и решаване на делото в разумен срок». Съставът е приел за установено, че въпреки високите си атестационни оценки, тя е получила „средно ниво“ на възнаграждението. В тази връзка, жалбоподателката е изразила оплакване за нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. допуснато от главния инспектор, по отношение на нея, в сравнение с колегата ѝ К. А. В глава втора, на раздел първи от ЗЗДискр. са въведени правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вменяващи на работодателя преки задължения, свързани със: осигуряване на еднакви условия на труд; равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд; предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или в ранг при прилагане на критерии при оценката на дейността им и др. Съгласно чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр., критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 с.з. В тази връзка по преписката е установено, че със Заповед № 3-47/ 18. 09. 2015 г. на Главния инспектор били утвърдени Правила за управление на човешките ресурси в ИВСС, като в разпоредбите на чл. 26 - 38 от същите, е посочен реда за атестиране на главния секретар, експертите и съдебните служители от общата администрация, а неразделна част от Правилата са атестационните формуляри, в които са регламентирани различни показатели за оценяване: аналитична компетентност, работа в екип, ориентация към резултати, професионална компетентност, степен на изпълнение на индивидуалния работен план и др. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение по чл. 14 , ал.1 ЗЗДискр. и чл. 243, ал. 1 от КТ са два: а/ за еднакъв труд. Като под «еднакъв труд» се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила /квалификация, умения, сръчност, умствени и физически способности и сила и т. н. /и б/ за равностоен труд. Равностоен е трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност. Равностойният труд е от различен характер, но със същата стойност на работната сила т.е. труд, който въпреки различния си характер струва толкова и колкото трудът от друг характер, независимо от кого се полага. Равностойността се определя от еквивалентната образователна квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила, производителността и условията, при които се извършва работата. В случая, с оглед съпоставката на две лица, заемащи еднаква длъжност „експерт с юридическо образование“, се касае за „еднакъв труд“. В конкретния случай е установено, че за 2016г. С. П., както и други експерти получили атестационна оценка 2 – „много добро изпълнение на работата“, като най-високата оценка е 1 - „отлично изпълнение“. Причините, поради които същата не получила най-високата, са посочени в атестационния ѝ формуляр, тук следва да се отбележи, че основаната на обективни критерии оценка на изпълнението от прекия ръководител и от атестационната комисия, не подлежи на съдебен или административен контрол, именно затова в закона е предвидена само една възможност за нейното оспорване пред по-горестоящия ръководител. Установено е, че решаващо при определяне на възнагражденията им са оценките от атестациите, извършвани всяка година. Промяната в заплащането на експертите, на основание чл. 55, ал. 7 от ЗСВ, се извършвало считано от 01.01.2017г. именно с дадената от атестационната комисия оценка, Т. обяснява определеното на жалбоподателката най-ниско по размер възнаграждение за експерт. През месец февруари 2017г., броя на експертите, на които е определено най-ниското възнаграждение, съгласно цитираната разпоредба, е 20 (двадесет), като от тях двама (жалбоподателката и още един експерт) са със съпоставим процент за допълнително възнаграждение по критерия трудов стаж и прослужено време. В края на 2017 г. била извършена атестация на експертите, като за атестационния период жалбоподателката е получила най-високата оценка – „единица“ - отлично изпълнение /Приложена към становището/. На основание извършената атестация на експертите за 2017г. в началото на 2018г. били определени трудовите възнаграждения на експертите, като на жалбоподателката било средното между най-ниското и най-високото за длъжността. Към 20.02.2018г. експертите, на които е Т. е определила същия размер на възнагражденията били 11 (единадесет), като от тях четирима (сред които и жалбоподателката) са с еднакъв процент за допълнително възнаграждение по критерия трудов стаж и прослужено време.

Същевременно към същия момент експертите с определено най-ниско възнаграждение били 19 (деветнадесет). Възнаграждението на жалбоподателката било променено, като щатната заплата за 2018г. ѝ е в размер на 2414.00 лв., средната стойност - между това на районен съдия и това на окръжен съдия. Същевременно, лицето К. А., с което жалбоподателката се сравнява, назначено на длъжност „експерт“ едва на 23.09.2015г. в края на годината е бил оценен с най-високата атестационна оценка „единица“. В края на 2016г. и 2017г. също бил оценен с „единица“, междувременно, считано от 01.09.2016г. основното му месечно трудово възнаграждение /ОМТВ/ е променено от 1885 лв. на 1979 лв. Промяната е в съответствие с длъжностните и поименни разписания на ИВСС. Видно от Длъжностните разписание на ИВСС до 01.12.2016г.(вкл.), размера на ОМРЗ за експерт с юридическо образование, варира от: 1885 – 2412 лв., а от Поименните разписания на длъжностите и работните заплати на ИВСС до м. декември 2016г. жалбоподателката и А. получават еднакво ОМРЗ – 1885 лв. Представено е още едно Длъжностното разписание на ИВСС от 13.12.2016г., съгласно което размера на ОМРЗ за експерт с юридическо образование, варира от: 1979 – 2533 лв., а от Поименното разписание на длъжностите и работните заплати на ИВСС за м. декември 2016г. жалбоподателката и А. получават еднакво ОМРЗ – 1979 лв. С допълнително споразумение № 5/30.01.2017г. за периода: от 01.02.2017г. – до 01.02.2018г. ОМТВ на А. е променено от 1979 лв. на 2533 лв. т.е. от най-долната граница е качено на най-горната. Видно от Поименните разписания на длъжностите и работните заплати на ИВСС от м. февруари до м. август на 2017г., жалбоподателката получава минимума ОМРЗ – 1979 лв., а А. максимума – 2533 лв. Тази тенденция се запазва и в следващия период: м. септември 2017 г. – м. януари 2018 г., след промяната в Длъжностното разписание на ИВСС от 01. 09. 2017 г., съгласно което размера на ОМРЗ за експерт с юридическо образование, варира от: 2118 – 2710 лв.,

С допълнително споразумение № 7/ 19. 09. 2017 г. за периода: от 01. 09. 2017 г. – до 01. 02. 2018 г. ОМТВ на А. е променено от 2533 лв. на 2710 лв., като след изтичането на този период, въз основа на последващо споразумение срокът му е продължен с още 1 година. За съпоставка, възнаграждението на жалбоподателката за същия период е променено от 1979 лв. на 2118 лв.

На 22. 01. 2018 г. А. е повишен от II-ри, на I-ви ранг, с което добавката към ОМТВ за ранг, се увеличава от 150 лв., на 200 лв. С допълнително споразумение № 10/ 25. 01. 2018г. за периода: от 01. 02. 2018 г. – до 01. 02. 2019 г. ОМТВ на жалбоподателката е променено от 2118 лв. на 2414 лв. (среден размер за длъжността), от което следва, че въпреки еднаквите си – максимални атестационни оценки за 2017 г. ОМТЗ на двамата служители продължават да са различни, жалбоподателката не достига максимума за длъжността, за разлика от А. На 01. 04. 2018 г. е утвърдено ново Длъжностно разписание на ИВСС, съгласно което размераът на ОМРЗ за експерт с юридическо образование варира от: 2216 – 2808 лв., с допълнително споразумение № 9/06. 06. 2018 г. за периода: от 01. 04. 2018 г. – до 01. 02. 2019 г. ОМТВ на А. е променено от 2710 лв. на 2808 лв. За същия период това на жалбоподателката е променено от 2414 лв. на 2512 лв., тоест А. отново получава максимума за длъжността, а жалбоподателката – среден размер. На 08.11.2018г., въз основа на подадено от А. писмено заявление, трудовото му правоотношение с ИВСС е прекратено. Предвид така установените факти, съставът намира, че за периода м. януари – м. ноември 2018г. от страна на ИВСС, в качеството на работодател е допуснал нарушение на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., спрямо жалбоподателката – С. П., която е получавала по-нисък размер на ОМТВ в сравнение с колегата си К. А., за еднакъв труд. Съставът счита, че нарушение на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр., спрямо жалбоподателката – С. П. е налице и в периода: от м. март 2016г. до м. декември 2017г., тъй като разликата в атестационните оценки на двамата служители (А. - 1, а жалбоподателката П. - 2), не оправдава прекалено голямата разлика в размера на ОМТВ, според която тя получава минимумът, а А. – максимумът, въпреки заложения с разпоредбите на чл.55, ал.7 и чл.60в, ал.2 на ЗСВ, диапазон между възнаграждението на районен и окръжен съдия. В тази връзка, Петчленен състав е отхвърлил изцяло доводите на ответната страна, която е посочила, че жалбоподателката не е единственият експерт, на когото за 2017г. е определено най-ниското възнаграждение за длъжността и в този смисъл не можело да се приеме, че тя е била третирана по-неблагоприятно въз основа на някой от защитените от закона признаци, като изцяло несъстоятелни. Липсата на ясни и обективни критерии, въз основа на които да се определя индивидуалния размер на ОМТВ, съобразно оценката на изпълнението, създава предпоставки за дискриминация, респективно нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. и на основание чл.47, т. 6 от ЗЗДискр., настоящият състав намира за уместно да даде на ответната страна препоръка в тази посока. Що се касае до некомментираните в настоящото решение доказателства по преписката, след тяхното обсъждане, съставът счита, че същите не допринасят за изясняване на фактите и обстоятелствата касаещи оплакванията и като такива не следва да намерят място в мотивите на настоящото решение. При установяване на нарушения на ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 47, т.1-4 от ЗЗДискр. е длъжна да наложи предвидените в закона санкции и мерки за административна принуда. За извършване на дискриминация в чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. е предвидено наказание глоба в размер от 250 до 2000 лева. Законодателят не е предвидил различни по размер санкции за умишлени актове на дискриминация, както и не е диференцирал наказанията според вида или формата на дискриминационния акт тези обстоятелства следователно следва да бъдат вземани предвид при индивидуализацията на наказанието.

Съгласно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН при определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. 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 ефективни с разубеждаващ и възпиращ ефект /виж чл.15 от

Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО/. При определянето размера на глобата на Т. Т. за осъществения от нея тормоз, настоящият състав взе предвид относително високият размер на месечните й доходи и отчете по-високата степен на обществената опасност, произтичаща от особено високите отговорности на поста, който заемат страните. Предвид факта, че с няколко деяния ответната страна е осъществила две различни и самостоятелни нарушения – на чл.5 и чл.14 от ЗЗДискр., които имат различни защитени обекти, настоящият състав намира, че следва да наложи едно общо наказание над минималния размер, а именно – глоба от 500 лв. С оглед гореизложеното и на основание чл.65, т.5 и чл.66 от Закона за защита от дискриминация, Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, е установил, че с действията си ответната страна в производството – Т. А. Т., главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет, е извършила „тормоз“ по смисъла на § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., спрямо жалбоподателката С. Л. П. - В., на основата на признака: „лично положение“. Съставът е установил, че с действията си Т. А. Т., в качеството й на главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет, като ответна страна, не е извършила „тормоз“ по смисъла на § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признаци: „убеждения“, „обществено положение“, „имуществено състояние“ и „увреждане“, спрямо жалбоподателката С. Л. П. – В. и е оставила подадена от нея жалба без уважение в тази част. Съставът е установил, че Инспекторатът към Висшия съдебен съвет, в качеството на работодател на жалбоподателката, е допуснал нарушение по смисъла на чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо нея и на основание чл.47, т.3 във връзка с чл.78, ал.1 от ЗЗДискр., за установеното нарушение и е наложил на ответната страна Т. А. Т., главен инспектор на Инспектората към Висшия съдебен съвет, глоба в размер на 500 лв. На основание, чл.47, т.6 от ЗЗДискр., Петчленен разширен състав на КЗД е дал на Инспектората към Висшия съдебен съвет, представляван от Т. А. Т. в качеството й на Главен инспектор в качеството на работодател препоръка да разработи и утвърди ясни и конкретни правила за определяне на индивидуалния размер на месечното трудово възнаграждение на служителите заемащи длъжността „експерт с юридическо образование“ в специализираната администрация на Инспектората, които да се основават на обективни критерии, отчитащи реално постигнатите индивидуални резултати и качеството на изпълнението, както и да запознае заинтересованите служители с тези правила, както и се въздържа от нарушения на Закона за защита от дискриминация.

Пример за дискриминация по признак „лично положение“, „народност“ и изложени оплаквания за тормоз е **решение № 701/ 18. 11. 2020 г.** на Петчленен разширен заседателен състав, което е приключило със споразумение.

Производството по преписката е образувано въз основа на сигнал, подаден от А.В.И срещу З. А. – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ гр. М.

С оглед изложените оплаквания за дискриминация по защитените съгласно чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. по признаците „лично положение“ и „народност“, както и „тормоз“ във връзка с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и на основание чл.48, ал. 3 от ЗЗДискр., преписката е разпределена за разглеждане на Петчленен разширен заседателен състав на КЗД.

Сигналоподателят А. И. сочи, че дъщеря му Д. А. К. е омъжена за П. К. – английски гражданин, собственици на хотел-ресторант „В.“, намиращ се в гр. М. Сигналоподателят твърди, че от две години той, семейството на дъщеря му и персоналят са подложени на тормоз от страна на З. А. – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ М., която системно посещавала обекта – Хотел-ресторант „В.“. Иванов твърди, че нееднократно ставал свидетел на враждебно-дискриминационното й отношение към дъщеря му, семейството й и персонала. А. се изказвала негативно, затова че семейството на дъщеря му е инвестирало в гр. М., за да печели на гърба на българите, а когато България била в трудно положение, тя не била тук. Сигналоподателят чувал изказвания като: „Какво прави този Кипърец тук“ /майка на зетя на И. е Кипърка/. Тенденциозно търсила начини да прогони децата на сигналоподателя от родния им град. Соци, че за него и съпругата му това е крайно обезпокоително, защото са възрастни хора и не само, че обичат дъщеря си и нейното семейство, но и имат нужда от тях, за да се грижат за него и съпругата му. С поведението и изказванията си А. всячески целяла уронване доброто име и авторитет на дъщерята на сигналоподателя, семейството й и персонала на Хотел-ресторант „В.“. И. и съпругата му често се питали, дали поведението на А. не е поръчково, резултат от нелоялна конкуренция и злонамерени хора, от които тя се влияе. А. И. твърди, че от постоянните набези на З. А., семейството му се чувства дискриминирано. Не по-малко засегнато се чувствало и семейството на дъщеря му, тъй като е засегнато личното им положение и използвайки служебното си положение, А. нарушавала ритъма на работа на Хотел-ресторант „В.“, като за две години обектът бил проверяван от нея повече от двадесет пъти, а за последните шест месеца А. съставила три акта, за които дребни и маловажни нарушения наложила най-високата глоба, предназначена за тежки нарушения.

В писмено становище ответната страна посочва, че е ресорен инспектор на отрасъл: Хотели, ресторанти, питейни и други заведения, във връзка с утвърдено от директора на Дирекция „ИТ“ М., браншово разпределение за територията на област М, в сила от 01. 01. 2018 г.

През периода от 01. 01. 2018 г. до депозиране на становището е извършила общо 5 проверки на дружество „В.“ ООД, ЕИК: 111566278, което се управлява и представлява от Д. А. К., в качеството й на управител, във връзка с постъпили 5 броя жалби и сигнали. Във връзка с постъпила жалба в Дирекция „ИТ“ М. с вх. №18009540/ 29. 01. 2018 г., А. извършила проверка на място на 09.02.2018г., на дружество „В.“ ООД, с обект на контрол – Хотел „В.“, съгласно правомощията й дадени по реда на чл. 402, ал. 11 т.1, т. 2 и т. 3 от КТ в законоустановения 30-дневен срок. Проверката била извършена съвместно със ст. инспектор П. С. А. В становището

се твърди, че от страна на дружеството, на място в обекта присъствала майката на управителя на дружеството, която заявила, че управителката живее в Л. и в момента се намира извън страната. Призовката, с която били изискани документи, била връчена на едно от заетите лица, което било установено да работи на длъжност – администратор – Д. А. В. Проверката приключила спокойно, в рамките на добрия тон. На място в обекта не присъствал нито съпругът на управителката, нито и нейният баща. На посочената в призовката дата – 12. 02. 2018 г. в Дирекция ИТ М., се явил лично управителят на дружеството Д. А. К., съвместно с упълномощен представител на дружеството М. В. П., с изрично пълномощно.

От представения трудов договор №7/ 08. 02. 2018 г., сключен с П. И. С., констативен протокол, съставен на място на 09. 02. 2018 г. в 15.00 часа по работни места, както и от уведомление за регистрация до ТД на НАП, А. констатира, че дружеството в качеството си на работодател е допуснало П. И. С. да работи, считано от 09. 02. 2018 г., с начало и край на работната смяна от 08.00 до 16.00 часа като готвач, преди да му бъде предоставено копие от уведомление за регистрация на трудовия договор по чл. 62, ал. 3, заверено от ТД на НАП. Същото било подадено и заверено с изх. №12388183002329/ 09. 02. 2018 г. в 15.27 часа. За допуснатото нарушен чл. 63, ал. 1 и ал. 2 от КТ, по реда на чл. 414, ал. 3 от КТ, 3. А. съставила и акт за установяване на административно нарушение, който акт, по преценка на административно наказващия орган не е приключил с издаване на наказателно постановление, а с предупреждение по реда на чл.28 от ЗАНН. Констатирани били и други нарушения, свързани с дължими и неизплатени трудови възнаграждения, в нарушение на императивната разпоредба на чл. 128, т. 2 от КТ, във връзка с чл. 270, ал. 3 от КТ. Проверката приключила с протокол от извършена проверка изх. №1219-12. 02. 2018 г., като по реда на чл.404, ал.1 от КТ били дадени 12 задължителни за изпълнение предписания, касаещи нарушения, свързани с работното време на заетите, дължими и неизплатени трудови възнаграждения и други, със съответните срокове за изпълнение и краен срок за изпълнение 28. 02. 2018 г.

Съгласно процедура за извършване на последващ контрол, утвърдена от Изпълнителния директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труд“ при установено неизплащане на трудови възнаграждения, срокът за извършване на последващ контрол е: „в най-кратък от извършване на проверката“, поради което на 14. 03. 2019 г. на място, А. извършила последваща проверка, относно изпълнение на дадените задължителни за изпълнение предписания, като при тази проверка нямала лична среща с управителя на дружеството, а в Дирекция „Инспекция по труда“ се явил И. И. П., в качеството си на счетоводител и упълномощен представител на работодателя, при което констатира, че предписанията са изпълнени в срок, с Протокол изх. № 1241 - 15. 03. 2018 г.

Отбелязва се, че през 2019г. във връзка с постъпила нова жалба в Дирекция „ИТ“ М. от Т. С. П., в която отново били изложени факти, свързани с нарушение на трудовото законодателство, а именно дължими и неизплатени трудови възнаграждения, както и дължимо и неизплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, във връзка с прекратено трудово правоотношение с жалбоподателя, при спазване на законоустановения 30-дневен срок, А. извършила проверка на място на 20. 02. 2019г., в присъствието на управителя на дружеството – Д. А. К., която подписала призовката по реда на чл.45, ал.1 от АПК. На управителя на дружеството била дадена възможност до края на приключване на проверката, да изплати дължимите трудови възнаграждения на жалбоподателя. На посочената в призовката дата /25. 02. 2019 г./ в Дирекция „Инспекцията по труда“ М. се явил И. И. П., в качеството си на счетоводител и упълномощен представител на работодателя, който представил вече подписани ведомости за изплатени трудови възнаграждения за м. септември и м. октомври 2018 г. на жалбоподателката Т. Ст. П.. Проверката приключила с Протокол изх. № 1223 - 25. 02. 2019 г., който бил подписан от упълномощения представител, в който на работодателя му било дадено задължително за изпълнение предписание. След приключване на проверката и подписване на протокола, през периода от 26. 02. 2019 г. до 21. 03. 2019 г. по горещия телефон, в Дирекция ИТ били получени две нови жалби, в които били изложени факти, свързани с нарушение на трудовото законодателство, а именно: работа без трудов договор, неизплатени трудови възнаграждения на всички напуснали служители през м. февруари 2019 г. положен извънреден труд, който не бил отчетен, начислен и изплатен и голямо текучество на работници. По повод на постъпилите нови жалби на 12. 04. 2019 г. 3. А. извършила проверка на място, видно от констативен протокол, с който описала работниците и служителите, съвместно със старши инспектор П. А.. На проверката отново не присъствал работодателя, а документите се представили от лицето определено със заповед по ред на чл.403а от КТ, да представлява работодателя пред контролните органи на Инспекцията по труда – А. Д. С., на длъжност – администратор хотел. А. твърди, че на тази проверка за първи път присъствал и бащата на собственичката на дружество „В.“ ООД, който се опитал грубо да възпрепятства работата им на контролен орган, изказвайки неодобрение, че пречат на работата на хотела. Изискан бил поименен график, за разпределение на работното време, на заетите работници и служители за м. април 2019 г., с който да установят, дали е изпълнено даденото предписание, на основание чл.9а, ал. 1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските и дали са спазени изискванията, относно ограниченията за полагане на извънреден труд, но такъв график липсвал на обекта. Това обстоятелство било вписано и отразено и в призовката, която е съставена на място. На посочената в призовката дата се явило длъжностното лице по чл.403а, ал. 2 от КТ – А. Д. С., която представила изисканите документи и подписала Протокол от извършена проверка. За допуснатото нарушение, а именно неизпълнение на принудителните административни мерки, във вид на предписания №1, дадено с Протокол от предходната проверка изх. № 1223 - 25. 02. 2019г., на работодателя му е била потърсена и приложена административнонаказателна отговорност за нарушение на трудовото законодателство, по реда на чл.415, ал.1 от КТ, като му е бил съставен акт за

установяване на административно нарушение, който акт административнонаказващия орган е определил в минимален размер 1500лв. Размерът на имуществената санкция при този вид нарушение варира от 1500 до 10 000 лв. Работодателят се възползвал от правото си на защита, като обжалвал издаденото наказателно постановление, както на Районен, така и на Административен съд и същото било потвърдено и на двете инстанции, в полза на Дирекция ИТ М., като правилно и законосъобразно. В становището се сочи, че като контролен орган, съгласно чл.403, ал.1, т.2 от КТ, са длъжни да пазят в тайна източника, от който са получили сигнали за нарушение на трудовото законодателство, поради което не информирали и управителя, както и представителите на дружеството за броя на жалбите и сигналите, които били получени срещу него в Дирекция „ИТ“ М.. По реда на чл.404, ал.1 от КТ били дадени 7 задължителни за изпълнение предписания, касаещи работното време, както и изплащане на дължимо обезщетение, по реда на чл.224, ал.1 от КТ, както и други, със краен срок до 15.05.2019г.

Последната извършена последваща проверка е с Протокол изх. № 12145/ 25. 11. 2019г., на която присъствали на място: Г. К. Д., в качеството му на управител хотел, а при проверката по документи в инспекцията по труда и лицето И. А. К. – счетоводител на свободна практика. Констатирано било нарушение на чл.264 от КТ /неизплащане в удвоен размер на действително положения труд през дните на официален празник/ от заетите работници и служители. За това допуснато нарушение на дружеството бил съставен акт за установяване на административно нарушение и му била наложена имуществена санкция на основание чл.414, ал.1 от КТ в минимален размер 1500лв. По преценка на административно-наказващия орган актът, който се състави за неизпълнено предписание, представляващо нарушение по чл.415, ал.1 от КТ, бил прекратен.

З. А. заявява, че твърденията, изложени в жалбата, подадена от А. В. И., не отговарят на истината. При всяка една от проверките присъствал и втори инспектор, който можел да потвърди, че стриктно и отговорно са изпълнявали служебните си задълженията, при спазване на законовите си правомощия на контролен орган, запазвайки добрия тон, поведение и отношение.

А. сочи, че не е имала други срещи с А. В. И., освен описания единичен такъв, в преписката. Тъй като той не е страна в административното производство, с него не били правени каквито и да било коментари за целите на проверките, както и не е бил информиран за характера на проверките, а именно, че същите са осъществени по повод на постъпили жалби и сигнали, в Д „ИТ“ М., запазвайки и анонимността на работниците и служителите. Ответницата сочи, че не ѝ е известна народността на съпругът на управителката на дружество „В.“ ООД. Винаги при всяко посещение в обекта била информирана, че те живеят в Л. /в чужбина/, поради което, в Дирекция „ИТ“ М. се явявал и упълномощен представител на работодателя. Посочва, че в информационната система на ИА „ГИТ“, не за всяка извършена проверка с протокол е отбелязано, че е по повод на постъпила жалба или сигнал от работници или служители.

В писмено становище Д. П. – директор на Дирекция „Инспекция по труда“ М. счита твърденията в частта осъществяване на контрол и прилагане на съответни мерки за пресилени и в някои части неверни. Твърди, че не отговарят на истината твърденията, че са извършени 20бр. проверки в последните две години (както ще стане видно по-долу те са 5бр. от А. и 6бр. общо – приложено извлечение) и че наложената глоба е най-високата. За съставените АУАН били издадени две наказателни постановления, като и двете са за имуществена санкция 1500лв., което е минималния предвиден в закона размер. Съгласно чл.415, ал.1 от КТ размера на наказанието е от 1500 до 10 000 лв., а съгласно чл.414, ал.1 от КТ размера на наказанието е от 1500 до 15 000 лв.

З. А. в качеството си на служител в контролен орган (ИА ГИТ) осъществявала контрол съгласно своите правомощия и задължения, прилагала е Принудителни административни мерки и съставяла АУАН в рамките на правилата, процедурите и установените практики в ИА ГИТ. По отношение на технологията на работа и реда за извършване на проверки от страна на ИА ГИТ и в частност Д ИТ със седалище М., се сочи, че са установени с редица вътрешни административни актове и процедури. Ежегодно със заповед на директора на дирекцията се определят инспекторите, които ще осъществяват контрол в дадена икономическа дейност. Ежегодно е утвърден план на дирекцията, респективно план на всеки инспектор, съгласно който се залагат определен брой проверки по всяка мярка (икономическа дейност) за извършване по месеци и за годината. Всеки инспектор в изпълнение на плана си сам определя кога в кой обект ще извърши проверка. Отделно при постъпване на жалба, сигнал или друга извънредна причина директорът с резолюция възлага извършването на проверка на конкретен инспектор, който задължително извършва проверка в посочения срок. Допълва се, че във всяка проверка трябва да участва минимум още един инспектор в зависимост от конкретната възможност.

Заявява се, че от 01.01.2018г. до 18.02.2020г. обекта, посочен в жалбата е бил проверяван 6 пъти, като водещ инспектор в 5 от проверките е била З. А. като отговарящ инспектор за икономически дейности „Хотели“ и „Ресторанти“. През периода била извършена една проверка от друг инспектор (инж. Л. Р. – главен инспектор), с оглед постъпил сигнал от гражданин и резолюция на директора за проверка.

С оглед на факта, че при извършване на проверките били констатирани не малко нарушения и изискването да се проверяват дадените задължителни за изпълнение предписания, а така също и наличието на два сигнала срещу работодателя постъпили през периода директорът на Дирекция „ИТ“ М смята, че е нормално и в съответствие с добрите инспекционни практики извършването на описаните по-горе проверки.

В писмено становище Р. М. – изпълнителен директор на ИА „Главна инспекция по труда“ заявява, че жалбата е недопустима и образуваното производство пред КЗД следва да бъде прекратено. Жалбоподателят претендира не собствени, а чужди права. Същият не изнася твърдения за проявена дискриминация

спрямо него, а спрямо неговата дъщеря, която е пълнолетна и дееспособна. Жалбата е недопустима, с оглед насочването ѝ срещу лице без необходимата правосубектност.

В становището се сочи, че съгласно чл.399 от Кодекса на труда осъществяването на цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности е предоставено на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика. Дирекциите „Инспекция по труда“ като поделения в системата на Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ са органи на изпълнителната власт и дейността на тяхната администрация се осъществява от държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение. В разпоредбата на чл.404, ал.1 КТ е предвидено, че за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, на законодателството, свързано с държавната служба, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях контролните органи на инспекцията по труда по своя инициатива или по предложение на синдикалните организации могат да прилагат принудителни административни мерки, изброени в т. 1 - 9, като в т.1 е предвидено издаването на задължителни предписания на работодателите за отстраняване на нарушенията на трудовото законодателство и други.

Функциите на контролен орган по чл.404 и чл.405а КТ се изпълняват от длъжностни лица с правомощия на инспектори в дирекцията „Инспекция по труда“. При издаването на актове на посочените основания инспекторите упражняват не свои частни или публични правомощия, а тези на дирекцията „Инспекция по труда“, която е надлежно овластеният от закона държавен орган за осъществяване на контрол за спазване на трудовото законодателство. Дирекцията притежава юридическа обособеност и протоколът за извършена проверка с дадени задължителни предписания към проверения работодател е издаден от нейно име. Служителите в дирекцията, които са извършили проверката за спазване на трудовото законодателство, не притежават самостоятелна публична правосубектност. Поради това издаденият от тях акт подлежи на оспорване по административен ред не пред ръководителя на същата дирекция, а пред изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда“, който е по - горестоящият административен орган.

Отбелязва се, че съгласно разпоредбата на чл.402, ал.1, т.1 от КТ контролните органи в рамките на своята компетентност имат право да посещават по всяко време министерствата, другите ведомства, предприятия и местата, където се извършва работа, помещенията, ползвани от работниците и служителите, както и да изискват от лицата, които се намират на територията им, да се представят с документ за самоличност. Соци се, че от разпоредбата е видно, че законодателят е предоставил правомощие на административния орган да извършва проверки във всички отрасли и икономически дейности без необходимост от допълнително овластяване. Съгласно разпоредбата на член 16 от Конвенция №81 относно инспекцията по труда, предприятията трябва да бъдат инспектирани толкова често и така внимателно, колкото е необходимо, за да се осигури ефективното прилагане на съответните законни разпоредби. В становището е посочено, че в конкретния случай е видно, че „В.“ ООД е допускало нарушения, които е следвало да бъдат отстранени. Въпреки това в ИА „Главна инспекция по труда“ е създадена организация, свързана с разпределение на отраслите по инспектори, като в случай на подаден сигнал за нарушение на трудовото законодателство директорът на съответната Дирекция „Инспекция по труда“ преценява на кой от инспекторите да възложи извършването на проверка, съобразно спецификите на нарушените норми. Проверките се извършват от двама инспектори, като антикорупционна мярка и с оглед доказване на установените факти и обстоятелства в случай на обжалване на издадения индивидуален административен акт. Задължително се извършва последващ контрол при установени нарушения, свързани с работа без трудови договори и неизплатени трудови възнаграждения. В тази връзка представя Заповед №3-0257/11.03.2020г. за изменение и допълнение на Процедурата за инспектиране и Заповед №3-1008/26.08.2015г. на изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда“, с която е утвърдена Процедура за извършване на последващ контрол. Изпълнителният директор на ИА „ГИТ“ счита, че вероятно целта на подадената жалба е свързана с възпрепятстване на осъществяването на контрола по спазване на трудовото законодателство.

В производството пред КЗД е депозирано сключено споразумение по преписка №4/2020г. по реда на чл.62 от ЗЗДискр. между сигналподателя А. И. и ответните страни З. А. – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ М. и Дирекция „Инспекция по труда“ – М., представлявана от директора инж. Д. П..

Комисията за защита от дискриминация, след като се е запознала с текста на споразумението по преписка №4/2020г. е намерила, че споразумението, подписано между страните, 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, Петчленен разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е одобрил споразумение от 16.10.2020г., сключено между сигналподателя А.И. и ответните страни З. А. – главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ М. и Дирекция „Инспекция по труда“ – М., представлявана от директора инж. Д. П. със следния текст:

„Днес 16.10.2020г. в гр. М. в Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М. между страните:

1. А. В. И. - сигналподател с адрес: гр. М. ул. „К. Ц.“ №34, от една страна и

2. З. Б. А. - главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М., с адрес: гр. М., пл. „Ж.“ №5, ет.3 и

3. Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М., представлявана от Директора инж. Д. р В. П. с адрес: гр. М., пл. „Ж.“ №5, ет.3, от друга,

Във връзка с проведено открито заседание на 16.09.2020г. по преписка №4/2020 по описа на КЗД и изразеното от всички конституирани, като страни в производството съгласие за сключване на споразуме-

ние, както и

На основание чл.62, ал.1 от ЗЗДискр. страните се споразумяха за следното:

А. В. И. - сигналоподател се съгласява на контролните органи на инспекцията по труда да се оказва пълно съдействие при извършването на проверки по спазване на трудовото законодателство в обекта на дружество „В.“ ООД – М..

З. Б. А. - главен инспектор в Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М. и Дирекция „Инспекция по труда“ - със седалище М., представлявана от Директора инж. Д. В. П.в, се съгласяват проверки по спазване на трудовото законодателство от страна на Дирекция „ИТ“ - със седалище М. в обекта на „В.“ ООД – М. да се извършват от други инспектори на Дирекцията.

Настоящото споразумение се изготви в три еднообразни екземпляра по едно за трите страни.“
Производството по преписка №4 по описа на Комисията за защита от дискриминация за 2020г., образувано въз основа на сигнал подаден от А. В. Ив. е прекратено.

Решение № 267/2020г. е постановено по преписка№ 293/2018г. Производството по преписка №293/2018г. е образувано с Разпореждане №551/25.06.2018г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по Доклад за самосезиране, изготвен от член на КЗД, съдържащ данни за осъществен вербален и физически тормоз спрямо деца, лишени от родителски грижи в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б.

Предвид изложените в доклада данни за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез тормоз по смисъла на §1, т.т. 1, 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. по признаци „семеен тип“, „обществено положение“ и „лично положение“, образуваната преписка №293/2018г. е разпределена за разглеждане на Петчленен заседателен състав на КЗД.

В доклада за самосезиране се посочва, че на 12.02.2018 г. в предаване, излъчено по национална телевизия са били излъчени кадри на физическо посегателство, вербален тормоз и обиди от страна на Л. П., възпитател (и временно изпълняващ длъжността директор) 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 „възпитателят“ 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 физически тормоз е осъществен над деца, лишени от родителска грижа, сочи признаци съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. - „семеен тип“, „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.

В постъпилото становище от Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б., представлявано от директор, подписано от в. и. д. Управител ЦНСТ - с. Б. С. В., в което уведомява, че във връзка с появилите се данни за вербална и физическа агресия над деца от ЦНСТ - с. Б. от конкретни лица от персонала, е бил проведен цялостен и задълбочен анализ на атмосферата и психоклимата в институцията. Разговаряно е с всеки един потребител на услугата по повод на това как се чувства след въпросните събития, как цялата тази ситуация му се е отразила на него, какви преживявания е имал по време на събитията и сега в момента, има ли на този етап някакви оплаквания и желае ли някаква промяна по отношение на себе си. Посочва, че няма данни за наличие на разстройство, свързано с негативни и мъчителни преживявания, не се наблюдава стресираност сред потребителите на услугата, която да надвишава уменията за справяне и естествените адаптивни възможности. Сочи се още, че в нито едно от децата тревогата не надхвърля обичайното безпокойство и не преминава в панически страх, нямало наличие на обърканост, повишено напрежение и чувство на безпомощност, не се наблюдавали нарушения в стереотипите и обичайните начини за реагиране, а емоционалната неустойчивост, която се наблюдавала у някои от децата не била ситуативно породена, а личностово присъща им.

Посочва, че към момента на подаване на становището всички деца се чувствали спокойни и обгрижени от страна на персонала. Уведомява, че Л. П. /възпитател/ и Л. Б. /управител/ вече не са служители на ЦНСТ- с. Б., а децата Ю. Х. и М. С. са настанени в приемно семейство.

В постъпилото становище от община Б., представлявана от кмет инж. Д. Т., в което уведомява, че Център за настаняване от семеен тип за деца - с. Б. не попада в обхвата на социалните услуги, предоставяни от община Б., тъй като с. Б. е административен център на община Б. Сочи се, че кметът на община Б. - инж. Д. Т. е издала Заповед № хх/ 08. 02. 2018г. на основание чл.44, ал. 2 от ЗМСМА и във връзка с изнесени данни от представител на телевизионното предаване за упражнено насилие спрямо дете, настанено в Център за настаняване от семеен тип в с. Б. с указание определената комисия да извърши проверка и да установи има ли данни за извършено насилие спрямо дете от центъра, от кого и спрямо кое дете, както и при какви обстоятелства. След извършена проверка от комисията е изготвен Доклад за извършена проверка и установяване на факти и обстоятелства за упражнено насилие спрямо дете, копие от който прилага. Сочи, че Л. П. - възпитател в ЦНСТ 1 и 2 от 13.02.2018 г. до 31.03.2018 г. е била във временна неработоспособност и е освободена от заеманата длъжност на 03.04.2018г.

Л. П. П. – възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. и временно изпълняващ длъжността „директор“ в процесния период, в което заявява, че „нещата са преекспонирани, това в никакъв

случай не е системна моя практика, а по-скоро единичен случай, който нарочно тенденциозно е бил подготвен, режисиран с цел да бъде предизвикано подобно поведение от моя страна, което да рефлектира върху изградения с години практика авторитет и професионален облик.... Повече от ясно е на лична основа с цел отстраняването ми от длъжност" /цитат/. Изказва твърдения, че от екипа на „са подкупвали деца от институцията със сумата от двадесет и петдесет лева, за да говорят пред камерите разни измислици и лъжи, с което да ме клеветят" /цитат/. Отправя обвинения и спрямо изпълняващата длъжността зам. кмет на с. Б.- И. Д., че „същата преднамерено и целенасочено манипулира децата от институцията" /цитат/.

В становището си М. Г. Ц. – социален работник в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. заявява: „не мога да кажа, че съм видяла момента на случващото се, присъствала съм в групата, децата са 15, аз работя индивидуално с децата, не съм обърнала внимание възпитателката Л. П. с кое дете се занимава.... От излъчените кадри действията от страна на възпитателката Л. П. са недопустими за институцията" /цитат/.

А. И. Д. – възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б., в което заявява: „не си спомням точно кога и как се е случил въпросният инцидент с г-жа Л. П., М. и Ю.....М. е казала, че когато г-жа П. ѝ се е карала, аз, г-жа Ц. и г-жа В. сме били в залата. Да! Там сме били, защото това е нашето работно място. Но залата е доста голяма и когато 15 момичета спорят, питат, споделят, искат, аз не мога да седя на едно място. Непрекъснато сме в движение и сме сред тях, затова и не съм обърнала внимание г-жа П. какво прави и с кого разговаря." /цитат/.

В постъпилото становище В. В. В. – изпълнявала длъжността „помощник-възпитател" към процесния период в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. заявява: „Повечето неща, случили се в ЦНСТ – с. Б. са изкривени и не са верни. Относно случая с възпитателката Л. П. не са системни. Не съм свидетел и нямам какво да кажа. Не съм прилагала вербален и физически тормоз на децата, не съм била и пряк свидетел на такъв тормоз от страна на персонала. Напротив, винаги сме се стремели да няма нарушения, разприави и побоища между тях. Децата са изнервени и агресивни помежду си, в опита си да ги разтървем, когато се бият, много пъти са ни посягали.....Мога да кажа, че персонала е тормозен вербално и физически от страна на децата" /цитат/.

По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55-чл. 59 от ЗЗДискр. и е предоставена възможност на страните да се запознаят със събраните материали по преписката, както и да посочат други доказателства, каквито намират за нужни.

По преписката са проведени две открити заседания - на 09. 01. 2020 г. и на 26. 02. 2020 г., за датата на които страните са редовно уведомени.

На проведеното първо открито заседание на 09.01.2019 г., за което страните са били редовно уведомени и са се явили, е получена информация от кмета на община Б. инж. Д. Т., с която приложено изпраща справка по описа на РП – Б. С., от която е видно, че е образувано досъдебно производство пр. Пр. Ххх/ 2018 г. на ОД на МВР-В., образувано с Постановление на РП – Б. С. на 21.05.2018г. по същия случай. Предвид това, на проведеното открито заседание заседателният състав е взел протоколно решение №17/09.01.2019г.: „Спира настоящото производство пред Комисия за защита от дискриминация до произнасяне на съответните органи, след която преценка Комисия за защита от дискриминация ще прецени по-нататъшните действия тук".

С писмо КЗД е изискала информация от РП Б. С. за следното: на какъв етап е наказателното производство – кога е образувано, срещу кое/кои лица, за какво престъпление, приключило ли е и с какъв акт, в случай, че е приключило. Получена е информация с приложени Постановление на РП – Б. С. от 22.03.2019 г. и Решение №/23.04.2019 г. по АНД № .../

2019 г. на РС – Б. С. Видно от представен отговор с приложени документи, производството е само срещу една от ответните страни в производството пред КЗД, а именно срещу Л. П. П.. Постановено е Решение №/23.04.2019 г. по АНД №/2019 г. на РС – Б. С., което не е краен акт. Настоящият състав счита, че предметът на обвиненията към П. не кореспондира с разглеждания в преписка № 293/18 г. по описа на КЗД по-неблагоприятно третиране чрез тормоз по смисъла на § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр.

В тази връзка, съставът е счел, че производството пред КЗД следва да бъде продължено с цел пълното и обективното изясняване, производството да се води срещу така конституираните страни, и я е върнал във фаза „открито заседание" с Решение №502/10.10.2019г.

В рамките на проведеното второ открито заседание съставът е счел, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна, и я е обявил за решаване.

Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства, съставът констатира, че ответната страна – Л. П. П. - възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. и временно изпълняващ длъжността „директор" в процесния период, не отрича заснетото в излъчения видеоклип. Напротив, П. дори заявява, че „.....това в никакъв случай не е системна моя практика, а по-скоро единичен случай, който нарочно тенденциозно е бил подготвен, режисиран с цел да бъде предизвикано подобно поведение от моя страна, което да рефлектира върху изградения с години практика авторитет и професионален облик.... Повече от ясно е на лична основа с цел отстраняването ми от длъжност" /цитат/.

Въз основа на събраните писмени доказателства, съставът приема, че дори и да е имало проблемни ситуации с момичетата от видеоклипа М. и Ю., то категорично отхвърля вербалното и физическо насилие, оказано върху тях като метод на възпитание.

Предвид твърдението на П. за преднамереност към нея, като отправя обвинения спрямо изпълняващата длъжността зам. кмет на с. Б.- И. Д., че „същата преднамерено и целенасочено манипулира децата от институцията" /цитат/, и изразява твърдения срещу екипа на телевизионното предаване, че „са под-

купвали деца от институцията със сумата от двадесет и петдесет лева, за да говорят пред камерите разни измислици и лъжи, с което да ме клеветят“ /цитат/, следва да се отбележи, че в хода на производството не бяха представени факти, от които съставът да установи, че умишлено са създавани определени ситуации, от когото и да било, за да се предизвикат подобни действия от страна на Л. П. спрямо децата. Дори да бъде направено предположението, че действията на Л. П. са предизвикани от трети лица, видно от видеоматериалите е налице упражнено насилие именно от нея върху двама от потребителите на социалната услуга.

Съгласно §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето /в сила от 25.07.2003г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.37 от 7 Май 2019г./, „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.

Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства настоящият състав установи, че е нарушена разпоредбата на чл.11, ал.2 от Закона за закрила на детето, 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.

Л. П. не отрича действията си във видеоматериала. Действията на същата са нарушение и на чл.19 от Етичния кодекс на работещите с деца, утвърден от Националния съвет за закрила на детето, съгласно който служителите 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.

Съставът установи 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 са и признаците „семеино положение“, „обществено положение“ и „лично положение“. Настоящият състав счита, че ответната страна Л. П. П. - възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. и временно изпълняващ длъжността „директор“ в процесния период, е извършила „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация. Съгласно горепосочената разпоредба „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахвърляване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

Случаят, станал повод за настоящото производство, съответства на чл. 5 от Закона за защита от дискриминация, съгласно който тормозът на основата на признаците по чл.4, ал.1 се смята за дискриминация. 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 – 2020г./, 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).

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.

Видно от представените писмени доказателства, приложени към писмените бележки на ответната страна община Б., представлявана от кмет инж. Д. Т., същата, при станали ѝ известни данни за евентуално упражнено насилие и тормоз над деца в социалното заведение, е предприела мерки и действия, от една страна, за изясняване на действителното фактическо положение и от друга страна – за преустановяване и предотвратяване на актове на насилие спрямо деца в Центъра. Кмета на община Б. е издала Заповед №27/08.02. 2018г. на основание чл. 44, ал. 2 от ЗМСМА и във връзка с изнесени данни от представител на телевизионното предаване за упражнено насилие спрямо дете, настанено в Център за настаняване от семеен тип в с. Б., с указание определената комисия да извърши проверка и да установи има ли данни за извършено насилие спрямо дете от центъра, от кого и спрямо кое дете, както и при какви обстоятелства. След извършена проверка от комисията е изготвен Доклад за извършена проверка и установяване на факти и обстоятелства за упражнено насилие спрямо дете, копие от който ответната страна прилага. Видно от тези писмени доказателства, съставът счита, че с предприетите мерки от страна на община Б., представлявана от кмет инж. Д. Т., същата не 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 установи, че не 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, работещите с деца имат моралната и законова отговорност да информират органите по закрила на детето. По отношение на ответната страна в настоящото производство представлявана от кмета инж. Д. Т., съставът счита, че същата не е осъществила дискриминация съгласно 33Дискр.

По отношение на останалите ответни страни – Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б., представлявано от управител и В. В. В., изпълнявала длъжността „помощник-възпитател“ към процесния период в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б., следва да се отбележи, че в хода на производството не се събраха данни за действия, бездействия или 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, от които да бъде направен извод за осъществена дискриминация.

В рамките на настоящото производство Комисията установи акт на дискриминация, допуснат от ответната страна Л. П. П. - възпитател в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. и временно изпълняващ длъжността „директор“ в процесния период, че същата е осъществила дискриминация чрез „тормоз“ по защитения съгласно чл.4, ал.1 от 33Дискр. признаци „семеино положение“, „обществено положение“ и „лично положение“ по отношение на потребители, настанени в Център за настаняване от семеен тип за деца – с. Б. Съставът взе предвид факта, че това е първо нарушение за ответната страна, и за постигането на целите на закона, следва да наложи глоба с минималния размер, а именно 250 /двеста и петдесет/ лева.

Комисия за защита от дискриминация разглежда жалби, подадени от лица, лишени от свобода. Такъв пример е решение № 300/ 2020 г. на Петчленен разширен заседателен състав, в което е установено нарушение на 33Дискр. по смисъла на чл.5.

Производството по преписка № 138/2018 г. е образувано с разпореждане № 360/28.05.2018г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по жалба, подадена от И. К. П., понастоящем изтърпяващ наказание лишаване от свобода, с адрес: гр. Т., ЗО „А.“-гр. Т. срещу главен инспектор Х. П., в качеството му на завеждащ сектор ЗО „А.“-гр. Т.

Предвид оплакванията за дискриминация по признаци „етническа принадлежност“, „образование“, „произход“, „увреждане“ и „лично положение“, преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав.

Жалбоподателят съобщава, че на 09.03.2017г. е преместен от ОЗ Л. в ЗО „А.“-гр. Т. за доизтърпяване на наказанието лишаване от свобода. Настанен бил в килия №307 с още шест човека. Сочил, че другите лишени от свобода били на възраст над 40 години, от български етнически произход и помежду си са се разбирали добре, не е имало конфликти. Още с постъпването си там се поинтересувал от възможностите за работа. Установил, че над 70 % от лишените от свобода работели във фирма „Е“. Останалите работели на щат като кухненски работници, готвачи, хигиенисти, санитар в лекарски кабинет и др. „Започнал да пише заявления“ до гл. инспектор Х. П., че има желание за работа почти навсякъде, където здравословното му състояние позволява, тъй като три пъти е претърпял операции от дискова херния, но не е трудоустроен.

Уточнява, че е завършил ветеринарна медицина и по професия е ветеринарен лекар. В същото време, поради факта, че не е съгласен с наложеното му наказание, е поддържал непрекъсната кореспонденция с РП Ш., ОП Ш., както и с ОС Ш. Изразява мнение, че в ЗО „А.“ има много неуредици и нарушения на ЗИНЗС, ППЗИНС, АПК и други закони, поради което многократно е писал жалби до ГДИН, омбудсмана на Р България и други институции. Сочил, че във фирмата „Е.“ имало голямо текучество и поради това писмено е заявявал това си желание пред Х. П.. Многократно е питал Ц. К. и М. В. /служители там/ защо началникът не го назначава на работа, като и тримата са давали почти идентични отговори: работата била тежка; имал висше медицинско образование, а не техническо, опитвал се да възобнови делото си; пишел много жалби, пишел такива дори и на други лишени от свобода и т.н.

Сочил, че 85-90 % от работещите в „Е“ били от ромски етнически произход и голямата част от тях били рецидивисти. Тъй като е единственият с медицинско образование, счита, че е най-подходящият за длъжността санитар в лекарския кабинет, но гл. инспектор П. отказвал да го назначи, както и като помощник в кухнята. Склонен бил на каквато и да била работа, но последният не му давал никакъв шанс за това. Поста-вените обяви за работа на информационното табло изчезвали, „преди да е изсъхнало лепилото“ по хартията и мястото се заемало мигновено. В ЗО Т. нямало критерии, по които се назначавали лишени от свобода, нито имало протоколи от проведени конкурси. Напротив, гл. инспектор Х. П. с предимство назначавал хора от ромски произход, рецидивисти и такива без образование.

Заради изразяването от него несъгласие, жалбоподателят бил преместен в друга килия, в която социално-битовите условия били по-лоши и в нея били настанени само лишени от свобода от ромски произход. Освен това в рамките на десет дни в килията били извършени 4 обиска, при които му били иззети вещи. При извършването на обиските се наблюдавала явна тенденциозност, предубеденост и му бил оказан психически тормоз. С преместването в другата килия, в която не липсвала агресия и физически тормоз от страна на „новите съквартиранти“, жалбоподателят счита, че спрямо него е осъществено преследване от страна на П.

Изразява молба към Комисията да бъдат изискани определени доказателства.

В заключение твърди, че всички лишени от свобода, изтърпяващи наказанието си в ЗО „А.“, гр. Т. спрямо лицата, изтърпяващи наказанието си в затвора гр. Л. и останалите места за лишаване от свобода са по-неблагоприятно третиращи в следните случаи:

-при „делегация“ до затвора гр. Л. не им се позволявало да вземат със себе си лични вещи като радио и телевизионни приемници;

-при провеждане на различни спортни турнири, гл. инспектор Х. П. „пропускат“ да награждава/стимулира победителите, като така нарушава чл.98, ал.1 от ЗИНЗС.

Моли да бъдат призовани свидетели.

В хода на производството пред КЗД жалбоподателят поддържа оплакванията в жалбата си и настоява Комисията да установи, че ответните страни са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация с това, че не са го допуснали да упражнява някаква трудова дейност, осъществяван е системен тормоз и преследване, поради обстоятелството, че е грамотен и пише жалби до други институции, а също и на такива лишени от свобода, които са неграмотни. Освен това навежда оплаквания за лоши битови условия и липса библиотека, салон за спортване и т.н.

Проведено е проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища, информация и доказателства от ответните страни.

Началникът на затвора Л., Р. Г. представя доклад от М. В.-инспектор „СДВР“ в ЗО „А.“ гр. Т.

В него се сочи следното:

Л. св. И. К. П. изтърпява наказание от 15 години лишаване от свобода. Осъден е по чл.116, ал.1, т.3 от НК за това, че на 10.04.2015г. в гр. Ш. е умъртвил баща си по особено мъчителен за убийтия начин. Поставен е от съда на строг режим, който не е променен. В ЗО „А.“ гр. Т. е настанен на 09.03.2017г. На П. са поставени диагнози: Диссоциативно личностно разстройство и дискова херния. Бил е на лечение в психиатрично отделение и е претърпял три операции.

Относно изложеното в жалбата му, фактите са следните:

Извеждането на работа на лишените от свобода в ЗО „А.“ гр. Т. е регламентирано със заповед № 306/22.03.2016г. /глава пета/ на началника на затвора в гр. Л. Съгласувано с тази заповед за свободните работни места за л. св. се поставят обяви на специално табло пред затворническата столова, където преминават всички осъдени по няколко пъти на ден. Обявите съдържат информация за вакантните работни места, изисквания за съответната длъжност, срок за подаване на заявления от желаещите л. св. и др. Подадените заявления се завеждат от техническия сътрудник, обработват се от съответния И„СДВР“ на съответната група и се обсъждат от комисия, определена със заповед №1-139 от 12.04.2016г. на началник сектор ЗО „А.“ в състав: Председател- Началник сектор ЗО „А.“ и членове: Инспектор психолог, Инспектор надзор и охрана и Завеждащ здравна служба. Относно назначаването на работа в цеховете на фирма „Е.“ ООД, при обсъждане на подадените заявления може да присъства и началникът на цеха инж. М. К. След обсъждането на всички подадени заявления се изготвят протоколи с имената на одобрените и неodobрените кандидати за работа л. св., след което одобрените се извеждат на работа, поетапно, в зависимост от нуждите на работодателя със заповеди на началник сектор ЗО „А.“. Соча, че на почти всички л. св., подали заявления за работа, се дава възможност да започнат работа. Не е възможно л. св. да бъде назначен на работа, ако не е подал заявление за работа до упоменатата комисия и то не е разгледано от комисията. При обсъждането на подадените заявления за работа никога не се взема под внимание етническото самоопределение или адресната регистрация на заявителя.

Настаняването на л. св. в спални помещения и преместването им в други помещения се осъществява след обсъждане и съгласуване на възможностите за това от началник сектор ЗО „А.“, И „СДВР“, а при необходимост и с други служители. Това не винаги става така, както желае даден осъден.

Претърсванията на спалните помещения се извършват по изготвен график. Това става понякога и при подаден сигнал или възникнали съмнения за наличие в дадено помещение на неразрешени вещи. Целта на претърсванията е проверка, откриване и изземване на неразрешени вещи.

Поощряването на л. св. с награди е регламентирано в чл.98, ал.1 от ЗИНЗС едно от необходимите условия за награждаване на даден л. св. е „...За подчертана дисциплинираност...“ /цитат/. В този смисъл дори и даден л. св. да се е класирал на призово място в спортен турнир, ако не проявява добра дисциплина, няма да бъде награден.

След съгласуване с началник сектор ЗО „А.“ при конвоиране на л. св. от ЗО до корпуса на затвора, на л. св. се разрешава да носят в багажа си и телевизионни и радио приемници, ако това не затруднява конвойната дейност.

Л. св. И. К. П. до момента не е устройван на работа, но това не означава, че никога няма да бъде устроен. Същият е включван в специализирана групов работна програма за л. св., шофирали в нетрезво състояние. Предлагано му е да се включи в работата на специализирана група по програма „Умения за мислене“, но той е отказал. Предлагана му е да се включи в работата на Самодейните затворнически органи /СЗО/, но също отказал. Включвал се е в подготовката и е участвал в турнири по шахмат и табла, проведени в общежитието.

За първото полугодие на 2018г. според изготвения анализ на затворническата общност, л. св. настанени в ЗО „А.“ гр. Т. са около 180 осъдени. Не се води статистика относно етническото и религиозното им самоопределяне, още повече и поради това, че това не влияе при работа с осъдените.

Предвид гореизложеното счита, че жалбата на л. св. И. П. е неоснователна.

По време на проучването ответната страна – началникът на ЗОЗТ „А.“ към затвора Л., Х. П. не е предоставил становище и поисканите от докладчика документи, не се е явявал и на изнесените заседания по преписката, независимо от факта, че уведомителни писма за започнатото проучване са изпращани и видно от доказателствата, същите са му били връчвани по надлежния ред.

Проведени са четири изнесени заседания. На страните е указана възможността за водене на помирителна процедура по чл.62 от ЗЗДискр., но тъй като не са изразили подобна воля, производството е продължило по общия ред. На последното проведено заседание е разпитан свидетелят л. св. С. Б. Б.

Въз основа на приложените към преписката писмени доказателства, свидетелски показания и обяснения на страните, изслушани в изнесено заседание, Комисията прие за установено следното:

Жалбоподателят И. К. П. е лице, лишено от свобода и изтърпява наказание „лишаване от свобода“ в ЗОЗТ „А.“ към затвора Л. Същият сочи, че притежава висше медицинско образование, което не е оспорено от ответните страни. Основните оплаквания на жалбоподателя са свързани с това, че многократно е подавал заявления да бъде нает на някаква работа, осигурена от страна на администрацията на затвора, но до момента това не се е случило. Всички те са поименно описани и приложени към преписката. Представени са като доказателства и многобройни сведения от други лишени от свобода, изтърпяващи своето наказание в ЗОЗТ „А.“ към затвора Л. В тях еднозначно се сочат действията на началника Х. П., който подлагал на системен тормоз и преследване л. св. лица като жалбоподателя, които са грамотни и пишат жалби до други институции от свое име и от името на лица, които са в невъзможност да направят собственоръчно това. Във всички тях се поддържа оплакването, че въпреки многото подадени заявления л. св. П. не е бил назначаван на каквато и да е било работа и спрямо него е осъществяван тормоз от страна на Х. П. Същите „сведения“ подкрепят и оплакването на жалбоподателя, че на територията на затвора няма физкултурен салон и библиотека, липсва и обособено място за спорт на открито и поносими битови условия.

Направените от жалбоподателя оплаквания, че назначаването на работа в ЗОЗТ „А.“ се осъществява по неясни критерии, напълно се подкрепя от състава. Ответната страна Началникът на Затвора Л., ст. комисар Р. Г. в своето писмено становище подробно е описала процедурата, а именно създаване на комисия със съответна заповед, обсъждане на кандидатурата на съответния кандидат и изготвяне на протоколи от тези заседания, в които се сочат мотивите за одобрение или неодобрение на лишения от свобода да изпълнява някаква трудова дейност. Въпреки обаче дадените указания, че съгласно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр. (Изм. – ДВ, бр.26 от 2015г.) „В производството 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“, доказателства относно процедурите и прозрачността за назначаване на работа на лишените от свобода в Затвора Л. не бяха представени, което мотивира настоящия състав да приеме тезите на жалбоподателя и другите лишени от свобода.

На изнесено заседание на 27 януари 2020г. е разпитан св. Л. св. С. Б. Б. Същият по категоричен начин потвърди твърденията на жалбоподателя, че не му се предоставя възможност да работи, че срещу него и други, които сезират различни институции се осъществява тормоз и преследване, изразяващо се в тенденциозно настаняване в килии с лишени от свобода с различни културни разбирания, които слушат характерна музика и за които вербалната и физическа агресия са приети за нормално поведение. Свидетелят Б. разказа и за друга практика, неоспорена от ответниците, а именно следното: първо началникът на ЗОЗТ „А.“ назначавал на работа хора, чиято адресна регистрация е през няколко къщи от неговата или просто живеят в околните села, т.е. лично се познавали и други такива, които няколко дни след постъпване в мястото за лишаване от свобода вече били назначавани на работа, а жалбоподателят и той, който е от гр. Г., от години не са назначавани. Конкретното лице, което беше посочено в тази връзка е П. М. К. Б., съобщи още, че на многото подадени заявления не е получавал никакъв отговор, включително и отрицателен. Другото, което беше твърдяно и също неоспорено от ответниците е, че към лишените от свобода от ромски произход имало отношение, различно от това към лишени от свобода от български такъв и беше посочен от свидетеля пример от преди две-три седмици, когато след възникнал спор, отнесен до администрацията, оплакването се лице било преместено не само в друга килия, но и в друга група. Свидетелят Б. също подробно разказа при какви условия лишените от свобода в ЗОЗТ „А.“ могат да уплътнят времето си чрез спортуване.

По отношение на представената в заседанието от жалбоподателя Заповед № №./03.12.2018г., с която Х. П. му налага наказание „извънредно дежурство за поддържане на чистотата и хигиената за срок от 7 дни“, настоящият състав приема следното: действително съгласно чл.96, т.3 от ЗИНЗВ чл.97, т.2 от ЗИНЗС „... лишените от свобода не могат да вземат, заемат, продават, купуват, даряват и заменят помежду си вещите, с които разполагат“ и деянието представлява дисциплинарно нарушение съгл. чл.100, ал.1 и ал.2, т.5 от ЗИНЗС /неспазване ограниченията, предвидени в този закон/. Както и самият жалбоподател твърди в жалбата и допълненията към нея, а и както стана ясно от свидетелските показания на л. св. С. Б., и други грамотни лишени от свобода са извършвали подобни услуги, но няма друг наказан за това. Самите ответници също не представиха доказателства за наложени наказания на други лишени от свобода за извършването на подобни действия, което мотивира състава да приеме, че срещу жалбоподателя е извършено преследване по смисъла на §3 от ДР на ЗЗДискр., по смисъла на което „Преследване е:

а/ по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация;

б/по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация;

в/ по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.“

В тази връзка настоящият състав приема, че с подобни действия от страна на ответника Х. П., началник на ЗОЗТ „А.“ е нарушил чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и §3 от ДР на ЗЗДискр. по признаци

„етническа принадлежност“, „образование“, „произход“, „увреждане“ и „лично положение“, посочени в чл. 4, ал. 1 от същия закон.

Гореустановеното налага извода за обосновано презумиране на наличие на дискриминация по смисъла на чл.9 от ЗЗДискр., съобразно която разпоредба тежестта на доказване се измества върху ответната страна. В случая ответната страна не е ангажирала и не е представила доказателства, от които да се заключи, че не е нарушила принципа на равно третиране.

Относно направеното оплакване от страна на жалбоподателя, че в ЗОЗТ „А.“ гр. Т. липсват възможности за спортуване на открито и на закрито, лоши хигиенно-битови условия, липса на библиотека, настоящият състав следва да даде препоръка на ГД„ИН“, представлявана от главния директор, да предприеме мерки, с които да осигури на лишените от свобода условия, при които същите безопасно да изтърпят наказанията си, „лишаване от свобода“.

По отношение на ответната страна ст. комисар Р. Г., началник на Затвора Л., настоящият състав следва да даде задължително предписание да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация в пенициарното заведение от страна на администрацията и целия персонал, като постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация в Затвора Л. и ЗОЗТ „А.“ гр. Т., както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.).

В резултат на гореизложеното, настоящият състав приема, че нарушението е извършено от началника на ЗОЗТ „А.“ Х. П., който съгласно чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. носи административнонаказателна отговорност за извършения акт на дискриминация. За него законодателят е предвидил в разпоредбата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. административно наказание глоба за извършителя-физическо лице в размер от 250 лева до 2000лева. Съгласно чл.27, ал.2 от ЗАНН при определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. 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/. Настоящият състав, като взе предвид, че дискриминацията е извършена умишлено чрез неназначаване на работа на жалбоподателя л. св. И. К. П., осъществявания спрямо него тормоз и преследване чрез издаване на Заповед №xxx/03.12.2019г., което обуславя по-голяма тежест на нарушението в сравнение на случаите на дискриминация, извършени по непредпазливост, както и липсата на смекчаващи отговорността обстоятелства, намира, че за постигане целите на чл.12 от ЗАНН и чл.2 от ЗЗДискр., а от друга страна нарушението е извършено за първи път, следва да наложи на началника на ЗОЗТ „А.“ гр. Т., Х. П. глоба в размер на минималния, установен в нормата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 250 лева /двеста и петдесет/ лв.

Предвид изложеното, Комисията за защита от дискриминация намира, че гореописаните действия на Х. П. съставляват пряка дискриминация по признаци „етническа принадлежност“, „образование“, „произход“, „увреждане“ и „лично положение“, посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т.1 и §3 от ДР на ЗЗДискр. по смисъла на чл.5 същия закон. Решение № 424/2020г. е пример за оплакване за тормоз на работното място, във връзка с членуване в синдикална организация по жалба и допълнение към нея, подадени от К. А. Н. от гр. Д. срещу Директора на ПДЯ „П.“ гр. Д. – М. Д. и Кмета на Община Д.– М. Ч.

Предвид изложените оплаквания за дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“, преписката е разпределена за разглеждане на ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, компетентен да разглежда случаите на дискриминация, основана на признак „лично положение“.

На проведеното първо открито заседание по преписката на 25.11.2019г. е посочено от жалбоподателката, че се чувства дискриминирана на основание синдикалната си принадлежност, за което са представени доказателства.

Образуваната с Разпореждане №559 от 21.06.2017г. преписка №144/2019г. по описа на Комисията за защита от дискриминация, с Разпореждане №2365/27.12.2019г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация, въз основа на доклад от С. С. – докладчик по преписката, е преразпределена от ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав на Петчленен разширен заседателен състав.

С оглед оплакванията за дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ и защитения съгласно чл.8, ал.3 от КТ признак „членуване в синдикална организация“, на основание чл.48, ал.3 от ЗЗДискр., преписката е разпределена за разглеждане на ПЕТЧЛЕНЕН разширен заседателен състав на КЗД

В инициативния документ жалбоподателката К. А. Н. посочва, че не ѝ достигал един месец и три дни трудов стаж, за да направи десет години в ПДЯ „П.“ гр. Д., и да може да получи седем брутни заплати. Сочи, че предварително били сметнати месеците, които нямало да ѝ достигнат, за да получи седемте брутни заплати. Твърди, че ѝ било връчено предизвестие на 13.03.2019г., в сила от 10.03.2019г. Твърди, че пред кмета на гр. Д., М. Ч. изтъкнала факта, че децата били малки и трудно свиквали с нови хора, като помолила да бъде на работа и месец август 2019 г. Той споменал, че имало безработни. Жалбоподателката сочи, че сестрата, която била назначена, била на 60 години и имала трудов стаж като сестра дванадесет години.

Жалбоподателката твърди, че е неравно третирана спрямо други служители, които оставали на работа, докато им излезе решението за пенсия, а други – както и тя, били гонени – нямало равнопоставеност и равни правила за всички. Счита, че целенасочено ѝ било връчено предизвестието, за да не ѝ бъдат изплатени полагащите ѝ се седем брутни заплати.

Твърди, че доказателство за осъществената спрямо нея дискриминация е копието от трудовата ѝ книжка относно трудовия ѝ стаж и липсата на един месец и три дни, за да ѝ бъде изплатено полагащото ѝ се обезщетение.

Предвид изложените съображения, Н. моли на основание чл. 50 от ЗЗДискр. КЗД да образува производство и да установи дали е дискриминация спрямо нея по признак целенасочено връчване на предизвестие, с оглед на което да бъде постановено преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да бъдат наложени предвидените в ЗЗДискр. санкции и/или принудителни административни мерки.

В уточнение К. Н. твърди, че са ѝ нарушени основни човешки права на равнопоставеност и зачитане на личността. Твърди, че спрямо нея е налице пряка дискриминация, тъй като ѝ е било отнето правото на труд в рамките на един месец и три дни. Посочва, че е налице и непряка дискриминация, имаща отрицателно въздействие върху нея. Сочи, че извършители на акта на дискриминация спрямо нея са ответните страни по преписката - директорът на ПДЯ „П.“, гр. Д. – М. Д. и кметът на община Д. – М. Ч.

Жалбоподателката посочва, че в ПДЯ „П.“, гр. Д. служителите са третирани различно. Твърди, че е поставена в неравностойно положение спрямо други служители, които при сходни положения, били третирани различно. Сочи, че Е. Д., назначена на нейно място, била с 12 години трудов стаж като медицинска сестра, а тя /жалбоподателката/ имала 38 години трудов стаж.

Посочва, че в ПДЯ „П.“, гр. Д. работела и М. П., която останала на длъжност до момента, в който щяла да получи решение за размера на пенсията, а на Ц. Б. не било връчено предизвестие за пенсиониране.

Твърди, че осъществената спрямо нея дискриминация е довела до натрупване на неблагоприятни последици и мултиплициране на негативен за нея ефект в дългосрочен план. Твърди, че са ѝ начислени две brutни заплати в размер на 1987.20 лева при полагащи ѝ се седем brutни заплати по КТД, в сила от 01.01.2019г.

Извършено е проучване по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което е изисквана информация и становища от ответните страни М. Д. – директор на ПДЯ „П.“ гр. Д. и от М. Ч. – кмет на Община Д.

1. В писмено становище М. Д. посочва, че жалбоподателката е с трудов стаж 38 г. 07. м. 00 дни, придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст към 10.03.2019г.

Твърди, че съгласно Анекс към КТД от 13.03.2019г. на ПДЯ „П.“, заверено и прието от ДИТ – гр. К./29.03.2019г. - предизвестие при прекратяване на трудов договор на осн. чл.328, ал.1, т.2, 3 и 10 е 2 /два/ месеца. Сочи, че предизвестие е в сила от 11.03.2019 г. до 13.05.2019г.

Посочва, че съгласно Заповед № хх/13.05.2019г., на основание чл.328, ал.1, т.10, считано от 13.05.2019г., било прекратено трудовото правоотношение с жалбоподателката, при изработен от нейна страна трудов стаж 09 г. 08 м. 05 дни. Добавя, че до навършване на 10 години трудов стаж за право на изплащане на обезщетение по чл. 222, ал.3 от КТ и КТД от 7 /седем/ работни заплати оставала разликата от 03 м. 25 дни, а не както твърдяла жалбоподателката, че ѝ липсвал стаж от 1 месец и три дни.

Директорът на ПДЯ „П.“ М. Д. предоставя заверени копия на трудови договори на М. П., заповед за прекратяване на трудов договор и изплатени обезщетения по чл.222, ал.3 по КТ и КТД и изплатен неизползван платен годишен отпуск за 2019г., отразен трудов стаж по трудов договор № хх/01.08.2019г. Заявява още, че при „навършен трудов стаж“, възрастта за пенсиониране на жени през 2019г. е бил навършени 61г. и 4 месеца.

К. Н. има „навършена възраст“ за пенсиониране към 11. 03. 2019 г. След връчено предизвестие от два месеца, считано от 13.05.2019г., са прекратени трудовите ѝ правоотношения с ПДЯ „П.“ Начислени са обезщетения за неизползван отпуск по чл. 224 ал.1 – 13 работни дни за 2019г. и по чл. 222 ал. 3-2 /ДВЕ/ работни brutни заплати за трудов стаж в ясла „ П.“ - 09 год. 08 месеца и 05 дни . Предизвестие и заповедта са ѝ връчени и подписани от нея без особено мнение и възражение. Сочи се, че заедно с нея, /няколко дни разлика/ м. с. С. Л. е навършила пенсионна възраст и е получила при същите условия предизвестие за прекратяване на трудовият ѝ договор. Начислени ѝ били дни за неизползван годишен отпуск и 7 /седем/ brutни работни заплати при 39 трудов годишен стаж в яслата.

При освобождаването и на двете медицински сестри директорката на яслата изпратила информация за свободни работни места в яслата до Бюро по труда гр. Д. Изпратени били с насочващи писма за одобрение и назначаване две безработни търсещи работа медицински сестри. Сочи, че когато на бюрото по труда няма кандидати в трудоспособна възраст, се изпращат пенсионери, активно търсещи работа. По тази причина Д. назначила на освободените сестрински места две медицински сестри в трудоспособна възраст на безсрочни трудови договори и освободените лица /в пенсионна възраст/ не били назначени на срочни трудови договори. В 12 -годишната си практика като директор, при липса на кандидат-медицински сестри в трудоспособна възраст, Д. назначава мед. сестри в пенсионна възраст само на срочни договори по чл.68 ал.1 т.2 с цел избягване на риск, че ако има желаещ кандидат за работа м. с. в трудоспособна възраст, да бъде назначена своевременно, а мед. сестра в нетрудоспособна възраст да бъде освободена по чл.325, ал.1, т.4. Д. посочва, че неин приоритет в работата е назначаването на млади специалисти, които да бъдат обучени в работата за отглеждане и възпитание на деца до 3-год. възраст , а не както твърди К. Н. – да остане като пенсионерка да работи тъй като има 38 год. трудов стаж и е много квалифицирана – но не и в детската ясла. За жалбоподателката е неправилно и недопустимо, че назначената на нейно място медицинска сестра е безработна, с малък трудов стаж и не е в пенсионна възраст, за ответницата – правилно решение.

По твърдението на К. Н., че е дискриминирана и че няма начислени 7 /седем/ brutни работни за-

плати при прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, Д. посочва, че жалбоподателката не може да отговори еднозначно по кой принцип търси 10 год. непрекъснат трудов стаж при един работодател, за да получи 7 брутни заплати по чл.328, ал.1, т.10. В ПДЯ „П“, трудовият и стаж е 09 год. 08 м.05 дни. Твърдението ѝ, че търси назад по трудова книжка 10г. трудов стаж като мед. сестра не приема за правилно, тъй като: МЦ „А.“ – назначена 01.01.2019г. - освободена 01.06.20019г.; Хоспис „Б. Д.“ – назначена 16.06.2009г. - освободена 07.09.2009г. като социален работник; ПДЯ „П.“ – назначена 08.09.2009г. - освободена 13.05.2019г.

Срокът 01.06.2009г. - 16.06. 2009г. представлява прекъсване повече от 14 дни и според Инспекция по труда гр. К. е повод да се счита, че прекъсването в трудовият стаж като медицинска сестра води до невъзможност да получи 7 брутни работни заплати като обезщетение. Д. моли КЗД да изиска от Н. писмения отговор на нейно питане до Инспекция по труда гр. К. Моли също да бъде изискан отговор от К. Н. - защо укривала трудовата си книжка при изготвяне на заповедта за освобождаване с отговор „Не зная къде е“. За ответницата това било тенденциозно, за да не може да изчисли правилно и навреме трудовият ѝ стаж. Трудовата ѝ книжка била представена едва след писмена покана за определен срок.

Д. посочва, че длъжността Социален работник не приема като сходна професия на професията „медицинска сестра“, тъй като длъжността социален работник е на подчинение на Министерството на социалните грижи и няма членство в Българска асоциация на специалистите по здравни грижи към Министерството на здравеопазването. В тази Асоциация членуват медицинските сестри и др. медицински специалисти. Това е аргумент, който води до причина за невъзможност да се приемат за сходни двете професии и изплатят 7 брутни работни заплати.

По отношение на признак „синдикална принадлежност“, Д. сочи, че жалбоподателката внася информация за дискриминация по повод събития, които са се случили през м. юли-август 2019г. при други обстоятелства. Медицинска сестра М. П. има трудов договор за назначаване от 01.10.2007г. и навършена възраст за пенсиониране към 23.05.2019г. След връчено предизвестие съгласно КТД на ясла „П.“, считано от 29.07.2019г. са прекратени трудовите ѝ правоотношения с яслата. Има начислени и изплатени обезщетения по чл.224 за неизползвани отпуски през 2019г. и по чл.222, ал.3 - 7 брутни работни заплати за работа при същия работодател през последните 10 години. По същото време с придобиване на възраст за пенсиониране и трудов стаж след изтекъл срок на предизвестие е освободена считано от 01.08.2019г. и м. с. К. И. Н. На изпратена заявка до Бюро по труда гр. Д. за този момент не ѝ били подадени медицински сестри в трудоспособна възраст, а за да покрие Д. графика с необходимия персонал за работа по групи, на втора заявка били препоръчани с насочващи писма от БТ медицинските сестри М. П. и К. И. Н., които вече са в пенсионна възраст. Назначени на срочни трудови договори по чл.68, ал.1, т.2. са мед. сестра К. И. Н. с месторабота в ОДЗ с. С. има трудов стаж по-малък от 10г. и има съответно изплатено обезщетение по чл.224 от 2 брутни работни заплати. Д. сочи, че твърдението на жалбоподателката, че задържа „някои лица от персонала“ до излизане на пенсията им, не приема за достоверни и основателни, тъй като не получава информация от НОИ за дата на подадени документи за пенсиониране и разпореждане за отпусната пенсия на отделни лица, придобили право за пенсиониране.

Приема, че Н. е била синдикален лидер на КТ Подкрепа, а М. П. синдикален лидер на КНСБ. Не приема обвинение, че дискриминира едната служителка спрямо другата. Обстоятелствата при двата случая са различни, защото се случват по различно време на годината - информацията от Бюро по труда гр. Д. дава яснота за действията на Д. при назначаване на нови служители. Д. не приема твърдението на жалбоподателката, че без предизвестие е освободена Ц. Б. - такова лице от персонала ответницата не е освобождавала. В момента има лице Ц. Б., която е с професия готвач, не е в пенсионна възраст и продължава да работи в яслата. Д. приема тези твърдения за лъжа и подронване на авторитета ѝ на ръководител.

Д. счита, че ако беше дискриминирана от нейна страна, Н. нямало да има разрешение за толкова дни служебен отпуск по повод на нейни участия в различни семинари, когато за нейните пътувания колегата ѝ трябвало да поеме натоварването в групата с деца, при които е основната ѝ задача за работа.

Сочи, че като директор и второстепенен разпоредител на бюджетни средства на община, не може да приеме факта, че за да удовлетвори желанието на даден служител да получи 7 брутни работни заплати, трябва допълнително да го задържи на работа, за да изпълни желанието му. Моли да бъде правилно разбрана и да се приеме информацията ѝ като достоверна и съобразена с КТ, КТД, БТ и Инспекция на труда.

2. В писмено становище М. Ч. посочва, че с връчването на предизвестие от Директора на ПДЯ „П.“ – град Д. за прекратяване на трудовото правоотношение, жалбоподателката е третирана неблагоприятно, с цел неизплащане на седем брутни заплати, то следвало да се осъществи някой от защитените признаци на засегнатото лице.

Посочва, че за да е налице дискриминация по смисъла на Закона за защита от дискриминация е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. Добавя, че неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл.4 от Закона за защита от дискриминация.

Твърди, че при осъществяване на трудовите права и задължения не е допусната пряка дискриминация. Соци, че трудовият договор е прекратен на предвидените в Кодекса на труда основания. Посочва, че работодателят има право да прекратява с предизвестие трудовия договор на работника или служителя при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Твърди, че на Н. е изплатено обезщетение в размер на брутното ѝ трудово възнаграждение за срок от два месеца, тъй като същата не е имала придо-

бит 10-годишен стаж в ПДЯ „П.“ – град Д.

Сочи, че на основание чл.222, ал.3 от Кодекса на труда при прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, същият имал право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от два месеца. Добавя, че ако работникът или служителят е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж, обезщетението му било в размер на неговото brutно трудово възнаграждение за срок от 6 месеца.

Твърди, че за периода 16.06.2009 г. – 07.09.2009 г. жалбоподателката работила на длъжност „социален работник“ в „Хоспис – Б. д.“ ЕООД, като посочва, че целта на длъжността „социален работник“ в хосписи била социална работа с хора с увреждания, организиране приемането, настаняването, преместването и напускането на потребителите.

Добавя, че заеманата от жалбоподателката длъжност в ПДЯ „П.“ – град Д. била „медицинска сестра“ в детска ясла. Целта на длъжността „медицинска сестра“ в детска ясла била отглеждане на децата, опазване на тяхното здраве и живот, провеждане на мерки за правилното им физическо и психическо развитие и тяхното възпитание; провеждане на ежедневен качествен филтър; информирание родителите за здравословното състояние на децата, наблюдаване по време на престоя в детската ясла, оказване на първа долекарска помощ при спешни състояния до пристигане на екип на ЦСМП, изолиране при нужда на болното дете от здравите деца, съобщаване на родителите и други.

Посочва, че съгласно чл. 1, ал. 2 от Постановление №31 на МС от 11.02.1994 г. Обн., ДВ, бр. 16 от 22.02.1994 г., доп., бр. 60 от 16.07.1996 г. за увеличаване в някои случаи размера на обезщетенията по чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда в размера и от датата на предходната алинея се определяли и на педагогическите и медицинските кадри, както и на артистичния и художествено-творческия персонал, когато през последните 10 години от трудовия им стаж преди придобиване право на пенсия за изслужено време и старост са работили в организации и звена на бюджетна издръжка, в сферата на образованието, здравеопазването, социалните грижи, културата и изкуството. Соци, че „Х. – Б. д.“ ЕООД е регистрирано в Търговския регистър като дружество, като същото не било на бюджетна издръжка, поради което и жалбоподателката е имала право на обезщетение от работодателя в размер на трудовото ѝ възнаграждение за срок от два месеца. Предвид изложеното моли жалбата да бъде оставена без уважение.

В писмена защита от община Д. молят КЗД да отхвърли като неоснователна подадената жалба от К. А. Н., в която са изложени оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., както и защитения съгласно чл.8, ал.3 от КТ признак „членуване в синдикална организация“, по следните съображения:

При прекратяване на трудовото правоотношение на служителката от ПДЯ „П.“ г-жа К. Н. са спазени всички нормативни изисквания и по никакъв начин не е осъществена дискриминация срещу нея. Всички служители са равнопоставени и съответно са им предоставени еднакви условия на труд.

Н. е заемала длъжността «медицинска сестра» в ПДЯ «П.» дълги години. Тя е назначена на тази длъжност на 08.09.2009г. и години наред е изпълнявала неопределено служебните си задължения. През всички години отношението към нея е било като към всички останали служители. Едва при придобиване на необходимия трудов и професионален стаж за пенсиониране и прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, Н. е изказала съмнения, че спрямо нея е осъществена дискриминация. Представените от жалбоподателката доказателства, в това число и трудовата ѝ книжка, по никакъв начин не навеждат на извода, че принципът за равно третиране е нарушен, да не говорим за принципа «синдикална принадлежност». Считат, че в настоящото производство, жалбоподателката не е успяла да докаже твърдението си, че спрямо нея е осъществена дискриминация, която е довела до натрупване на неблагоприятни последици и негативен за нея ефект в дългосрочен план, тъй като такива очевидно не са настъпили.

К. Н. била назначена на длъжност «медицинска сестра» в ПДЯ «П.» - град Д. на 08.09.2009г. Неоснователно е твърдението на жалбоподателката, че целенасочено ѝ е връчено предизвестие за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, за да не ѝ бъдат изплатени полагащите ѝ се седем brutни заплати. Всеки работодател има право да прекрати трудов договор на работник с предизвестие, съгласно чл.328, ал.1, т.10 от КТ, при придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Предизвестие следва да се отправи, след като работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

На 11.03.2019 год. на Н. е било отправено предизвестие, с което е уведомена, че е придобила необходимия трудов и професионален стаж за пенсиониране, поради което, считано от 11.03.2019 год. започва да тече двумесечен срок на предизвестие, след което считано от 13.05.2019 год., ще бъдат прекратени трудовите правоотношения между нея и ПДЯ «П.» Със Заповед от 13.05.2019 г. трудовият договор с К. А. Н. е прекратен, като на работника (служителя) е следвало да се изплатят обезщетения по чл. 224, ал. 1 от КТ и по чл. 222, ал. 3 по КТ и КТД в размер на 2 (две) brutни работни заплати, тъй като е изчислено че служителка е работила 9 години и 9 месеца в ПДЯ «П.». При прекратяване на трудовото правоотношение, след като работникът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, а ако служителят е работил при същия работодател през последните 10 години от трудовия му стаж обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 6 месеца. С оглед на това обстоятелство е извършена преценка, че Н. има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, тъй като няма придобит 10- годишен стаж в ПДЯ „П.“,

и не може да се приеме, че същата през последните 10 години е работила в лечебно или здравно заведение на същата или сходна длъжност.

Относно сравнението, което прави жалбоподателката с П., не счита че е налице различно третиране въз основа на обстоятелство, че двете са членове на различни синдикални организации. Двете може да са били назначени на една и съща длъжност, да са придобили необходимия трудов и професионален стаж за пенсиониране, но придобитият трудов стаж в ПДЯ «П.» при двете е различен, с оглед на което на П. са изплатени 7 (седем) brutни заплати при прекратяване на трудовото правоотношение, а на Н. са изплатени 2 (две) brutни заплати. Във връзка с твърдението на жалбоподателката, касаещо повторното назначаване на П., от община П. отбелязват, че тя е назначена на срочен трудов договор с насочващо писмо от Агенция по заетостта.

Жалбоподателката не посочва факти и не представя доказателства за конкретни обективно проявили се обстоятелства, от които да се направи извод, че поведението им е било мотивирано от качеството на лицата на участници в различни синдикати. Според чл.9 от ЗЗДискр., страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, следва да докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация. Жалбоподателката твърди, че е третирана по-неблагоприятно спрямо друг синдикален лидер, а именно М. П., като се поставя въпросът дали именно синдикалната принадлежност е била определящото при изплащане на обезщетение за прекратяване на трудовото правоотношение. С оглед на гореизложеното отговорът категорично е не. Служителите не се третират различно на база синдикална принадлежност и лично положение. Така, освен недоказаност на субективния елемент от фактическия състав на дискриминацията, неустановено остава и прилагането на признака „синдикална принадлежност“.

При прекратяване на трудовото правоотношение на Н. не е допусната пряка или непряка дискриминация на служителката от страна на кмета на община Д. Трудовият договор на Н. е бил прекратен на предвидените в Кодекса на труда основания. Работодателят в лицето на Директора на ПДЯ „П.“ град Д. е прекратил трудовият ѝ договор, спазвайки законовите изисквания и на основание, че лицето е придобило необходимия трудов и професионален стаж за пенсиониране.

С оглед гореизложеното кметът на община Д. моли КЗД да отхвърли като неоснователна подадената жалба от К. А. Н., като приеме за установено, че кметът на община Д. не е осъществил дискриминация спрямо жалбоподателката на основата на признаци „лично положение“ и „синдикална принадлежност“.

Комисията за защита от дискриминация като административен орган действа в рамките на правомощията си, установени от Закона за защита от дискриминация. Компетентността на административния орган е нормативно признатата способност на даден орган да издаде определен акт. Компетентността на Комисията за защита от дискриминация е уредена в разпоредбата на чл.47 от Закона за защита от дискриминация, където са регламентирани правомощията, с които разполага в качеството ѝ на специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите.

В хода на производството безспорно установено от състава бе, че със Заповед №хх/13.05.2019г., на основание чл.328, ал.1, т.10, считано от 13.05.2019г. е било прекратено трудовото правоотношение на жалбоподателката К. Н. с ПДЯ „П.“ гр. Д., работеща на длъжност „медицинска сестра“.

Въз основа на събраните по преписката писмени и гласни доказателства, съставът установи, че лицето М. П. – медицинска сестра в ПДЯ „П.“ е третирана по-благоприятно в сравнение с жалбоподателката К. Н., тъй като първата е оставена на работа докато получи решение за размера на пенсия, докато на жалбоподателката не е дадена тази възможност. Вследствие на това, П. е получила обезщетение в размер на 7 работни brutни заплати за трудов стаж в яслата, а на Н. са били изплатени 2 работни brutни заплати за трудов стаж в яслата. Макар да не е имало друг кандидат за заеманата от жалбоподателката длъжност, същата е била освободена поради придобито право на пенсия. Съставът следва да посочи, че за изплащане на обезщетение в размер на 7 работни brutни заплати на жалбоподателката не са достигнали едва един месец и три дни. Съставът счита, че тези действия на директора на ПДЯ са целенасочени спрямо жалбоподателката, за да не ѝ бъдат изплатени 7 работни brutни заплати. Същото се подкрепя и от казаното от ответницата в откритото заседание: „...Не е истина това, че ако всички тръгнем да правим 10 години, за да вземем седем brutни заплати, не зная кой ще изплаща заплатите...“ Тенденциозното отношение на директора на ПДЯ „П.“ спрямо жалбоподателката се потвърждава и от факта, че ответницата пенсионира и освобождава К. Н. ,считано от 29.07.2019г., а след това пуска обява в Бюро по труда и на 01.08.2019г. сключва трудов договор с лице, което е придобило и упражняло право на пенсия. Съставът категорично счита, че подобни действия от страна на директора на ПДЯ „П.“ гр. Д., М. Д. представляват по-неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателката по смисъла на Закона за защита от дискриминация. В чл.21, ал.2 от Колективния трудов договор (в сила от 01.01.2019г.) изрично е уредено, че право на обезщетение в увеличения размер имат и медицински кадри в системата на здравеопазването, ако през последните 10 години са работили в лечебни и здравни заведения. Съгласно антидискриминационното законодателство на Република България, е забранена всяка пряка или непряка дискриминация. Пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на ал.1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Съгласно §1, т.7 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация, „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл.4, ал.1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл.4, ал.1, в особено неблагоприятно

ятно положение в сравнение с други лица. В конкретния случай, защитеният признак, по който жалбоподателката е третирана по-неблагоприятно, е „членуване в синдикална принадлежност“. С императивната разпоредба на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. е забранена 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. Съставът следва да отбележи, че макар законодателят да не е дал легално определение на признака „лично положение“, то именно стажът на жалбоподателката е нейното лично положение. По отношение на признак „членуване в синдикална принадлежност“, следва да се посочи, че жалбоподателката К. Н. е била синдикален лидер на КТ „Подкрепа“, а М. П. е синдикален лидер на КНСБ. Безспорно е, че и двете членуват в синдикални организации, но именно фактът, че членуват в различни синдикални организации, навежда на извода, че спрямо жалбоподателката е осъществена дискриминация и по признак „членуване в синдикална организация“. Въз основа на събраните по преписката писмени доказателства, съставът следва да отбележи, че при прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката с ПДЯ „П.“ гр. Д и по-конкретно при изплащане на обезщетение, директорът М.Д. като работодател на жалбоподателката, не е съобразила Колективния трудов договор, подписан от двете синдикални организации – КТ „Подкрепа“ и СО към КНСБ, Д. в качеството си на директор на ПДЯ „П.“ не е спазила разпоредбите на чл.21, ал.1 и ал.2 от Колективния трудов договор, съгласно които: „При прекратяване на трудовото правоотношение след като работникът или служителът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от основанията за прекратяването, той има право на обезщетение на основание чл. 222, ал. 3 и ал.4 от Кодекса на трудов размер на brutното трудово възнаграждение за срок от два месеца. Ако работникът или служителът е работил през последните 10 години при един и същ работодател, обезщетението е в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 7 месеца“. От ал.2 е видно следното: „Право на обезщетение в увеличения размер по предходната алинея имат и медицинските кадри в системата на здравеопазването, ако през последните 10 години са работили в лечебни и здравни заведения“. От събраните по преписката доказателства, бе установено, че в последните 10 години жалбоподателката е работила в ПДЯ „П.“ гр. Д. и „Хоспис – Б. д.“ ЕООД. Въз основа на гореизложеното, заседаващият състав категорично счита, че с изплащането на 2 работни brutни заплати за трудов стаж, а не на 7 работни brutни заплати за трудов стаж, ответната страна М. Д. – директор на ПДЯ „П.“ – Д., е осъществила пряка дискриминация по защитения съгласно чл.8, ал.3 от КТ признак „членуване в синдикална принадлежност“ спрямо жалбоподателката К. Н.

По отношение на втората ответна страна М. Ч. – в качеството му на кмет на община Д., съставът следва да отбележи, че жалбоподателката в жалбата и допълненията към нея споменава, че в устен разговор с него е изтъкнала, че децата са малки и трудно свикват с нови хора, но не прави конкретни оплаквания спрямо него. В хода на производството не бе установено с какви свои действия или бездействия Ч. е извършил нарушение на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката. Поради това, съставът следва да приеме, че втората ответна страна М. Ч. – кмет на община Д. не е осъществил пряка дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ и по защитения съгласно чл.8, ал.3 от КТ признак „членуване в синдикална принадлежност“ спрямо жалбоподателката К. Н.

РЕШЕНИЯ НА АД ХОК ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

През 2020 г. преписките, разгледани от Ad hoc заседателен състав, са образувани по доклади за самосезиране на Комисия за защита от дискриминация по признак „увреждане“ и във връзка със стартиралата през 2017 г. безсрочна кампания на КЗД – „Достъпна България“.

Представените по-долу решения са примери за такива, по които е установена дискриминация; такива, с които е установено, че при осъществяване на своята дейност ответната страна не е извършила нарушение на антидискриминационните разпоредби; решения с одобрено споразумение, постигнато между страните; решения, с които се прекратява производството по преписката поради отпадане на интереса от водене на производство. По част от преписките, с установено нарушение на ЗЗДискр., е наложена глоба/имуществена санкция и са дадени задължителни предписания за предприемане на съответни действия по изграждане на достъпна архитектурна среда. По други преписки, в хода на производството, по които е установено, че е осигурен свободен и безпрепятствен достъп до обекта, на ответните не е налагана имуществена санкция, а е дадена препоръка за поддържане в изправност съоръжението, осъществяващо достъп до обследвания обект, съответно за поставяне на необходимата сигнализация в тази връзка, в случай, че такава не е била осигурена.

Решение № 603/02.10.2020 г. е за обект: „И. А. Б.“ – офис М., клон С., находящ се на адрес: гр. М., ул. „О.“ № ... Конституирани като ответни страни са както „И. А. Б.“ АД – ползвател на обекта, така и „О.“ ЕООД – собственик. В хода на проучването са изискани становища, информация и доказателства от ответните страни. В становището е посочено, че офисът на „И. А. Б.“ АД в гр. М. се намира в помещение, собственост на „О.“ ЕООД, който дружеството ползва като наемател по силата на Договор за наем от 20.07.2016 г. Посочено е, че обект на проверката от КЗД е сграда, собственост на частноправен субект, а не обществена сграда, която е държавна или общинска собственост. Съгласно текстовете на приложения договор за наем, наемодателят бил задължен да обезпечи необезпокояването на имота, съгласно предназначението, посочено в

договора за наем, а именно - за банков офис, като негова е и отговорността за ремонтни дейности на имота. В тази връзка следвало и собственикът на проверения имот „О.“ ЕООД да бъде привлечен като задължена страна в образуваното производство пред КЗД. Изразено е становище, че „И.А.Б.“ АД не носи отговорност за неизпълнение на вмененото с разпоредбата на §6 от ПЗР на ЗИХУ (отм.) задължение, включително и за дискриминация, изразяваща се в изграждане и поддържане на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. По преписката е изискано становище и от собственика на процесния обект „О.“ ЕООД. В него е посочено, че на процесния обект, елементите на достъпната среда са свързани помежду си с достъпен маршрут от улицата и пешеходните пространства до достъпен вход на сградата, в която се помещава банковия офис, в съответствие с изискванията на чл. 5, ал.1 от Наредба № 4 от 01.07.2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда на населението, включително за хора с увреждания. Посочено е, че изграденият достъпен маршрут е обозначен с международния символ за достъпност в съответствие с изискването на чл. 5, ал. 3 от същата Наредба. При повторна проверка регионалният представител на КЗД – гр. П е съставил Констативен протокол, като е установил наличието на метални релси, осигуряващи достъп за хора с увреждания и хора в инвалидни колички, както и наличие на система за сигнализиране – звънец и указателна табела с международния символ за хора с увреждания. Съставът е счел, че към датата на постановяване на решението е налице реално създадена възможност за лица с увреждания, включително с ограничена подвижност, за достъп до офиса. Установено е, че ответните страни „И.А.Б.“ АД и „О.“ ЕООД са предприели необходимите действия за осигуряването на подходяща архитектурна среда. Ad hoc заседателен състав на КЗД е счел, че следва на основание чл. 159, т. 4 АПК, във вр. с чл. 70, ал. 1 ЗЗДискр. да прекрати производството по преписка № 426, с оглед представените доказателства за изградена достъпна архитектурна среда на обследвания обекти предвид това не намира основание за налагане на санкция.

Решение № 724/02.12.2020 г. е за обект: „Ц. О. п.“ – гр. Г. Т., находящ се на адрес: гр. Г. Т., ул. „Д“ № ... На 12.07.2019 г. Обектът е посетен от регионален представител на Комисия за защита от дискриминация и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От представените по преписката доказателства действително се установява, че към момента на първоначалната проверка процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. В постъпило становище ответната страна посочва, че на обследвания обект действително не е осигурена архитектурна достъпна среда за хора с намалена подвижност. Излага, че поради тази причина предоставянето на услуги от ответната страна се извършва служебно. Добавя, че от община Г. Т. е осигурен транспорт, с който услугата се предоставя на място в дома на съответния потребител, включително и в случаите, в които неговият адрес е извън територията на гр. Г. Т.. Проведено е едно открито заседание (о.з.) по преписката, на което внеслата доклада за самосезиране страна – А.Д., редовно призована, не се явява и не се представлява. Ответната страна по преписката – Ц. о. п., гр. Г. Т., представляван от управителя И. Г., редовно призована, не се явява и не се представлява. Приет и приобщен по преписката е докладът-заключение, ведно със събраните в хода на предварителното проучване документи, както и постъпилото от ответната страна последващо становище, в което информират, че са закупили робот за придвижването на хора с увреждания, а също и представят сертификат за съответствие, фактура за закупуването му и снимков материал, от който е видно, че на обследвания обект са поставени звънец, телефон за връзка и международния знак за хора с увреждания. За постановяване на решението съставът е взел предвид обстоятелството, че видно от представеното от ответната страна становище относно осигурена достъпност до процесния обект, в съответствие с нормативните изисквания за достъпност, ответната страна е осигурила за постоянно ползване от хора с увреждания съоръжение, както и необходимата сигнализация, отговаряща на нормативните изисквания, за процесния обект. От така изложеното се налага изводът, че с осигуряването на свободен достъп до и в процесния обект на лица с двигателни увреждания, ответната страна е отстранила допуснатото към момента на първоначалната проверка нарушение, по смисъла на чл. 5, във вр. с чл. 4, ал. 1 и 2 ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37 ЗЗДискр., на основата на признак „увреждане“. Съставът е счел, че на ответната страна следва да бъде дадена препоръка за поддържане в изправност на съоръжението, осигуряващо свободен достъп до процесния обект, на основание чл. 47, т. 6 ЗЗДискр. Поради същото основание съставът счита, че на ответната страна не следва да бъде налагана имуществена санкция.

Решение № 205/19.05.2020 г. е постановено във връзка с установена недостъпна архитектурна среда до обект: Музей на а. и а. изк., находящ се на адрес: гр. Т., ул. „И. Сл.“ № ... Ответни страни по преписката са общ. Т., представлявана от кмета на общината и Сп. музей за р. и з. изк., гр. Т., представляван от директора Ю.Н. От представените по преписката доказателства действително се установява, че към момента на първоначалната проверка обследваният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. В становището ответната страна – Сп. музей за р. и з. изк. посочва, че на обекта няма изградена достъпна архитектурна среда към момента на изготвяне на отговора. Посочва още, че първият етаж от обекта се стопанисва и управлява от Сп. М., гр. Т, съгласно Решение на Общинския съвет, гр. Т., а приземният етаж – от Община Т.. Сочат, че статутът на Музея е общински, като прилагат и доказателство във връзка с това. В постъпилия отговор от ответната страна Община Т., се съдържат твърдения за изградена достъпна архитектурна среда до процесния обект. Сочи се, че на 25.07.2019 г. е била закупена система за изкачване на стълби, която функционира и към момента на изготвяне на становището. На проведеното на 16.01.2020 г. о.з. по преписка № 684 по описа на КЗД за 2018 г., съставът е указал на страните възможността за сключване на споразумение по смисъла на разпоредбата на чл. 62 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), след което е продължил гледане-

то на преписката по общия ред. Съставът е приел доклада-заключение във вида, в който е съставен, като е докладвал и постъпило на 07.01.2020 г. писмо от С. К., която не е възразила относно обстоятелството за даване на ход на заседанието, въпреки невъзможността ѝ да присъства. След като е счел преписката за изяснена от фактическа страна, е дал ход на производството по същество. Съставът е дал 7-дневен (седемдневен) срок на страните по настоящата преписка за писмени бележки, след което е обявил, че ще се произнесе с решение в законоустановения срок. Твърденията на втората ответната страна по преписката – общ. Т., представлявана от своя кмет, за осигурена достъпност, не се подкрепят от събраните по преписката доказателства – липсват каквито и да било доказателства във връзка с твърдението за осигурена достъпна архитектурна среда до процесния обект. Установено е, че по преписката няма представени доказателства за проект за извършването на подобрения или ремонти, съгласуван от собственика (в случая Община Т.); липсват и доказателства относно това за чия сметка са извършени. Поради липсата на доказателства относно осигуряването на достъпна архитектурна среда на процесния обект, съставът е счел, че към датата на постановяване на решението не са предприети мерки, осигуряващи безпрепятствен достъп на лица с двигателни увреждания до процесния обект. От така изложеното се налага изводът, че с неосигуряването на свободен достъп до и в обекта на лица с двигателни увреждания, ответните страни не са отстранили допуснатото към момента на първоначалната проверка нарушение, по смисъла на чл. 5, във вр. с чл. 4, ал. 1 и 2 ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37 ЗЗДискр., на основата на признак „увреждане“ и не е налице реално създадена възможност за всички лица, включително и за тези с ограничена подвижност, за достъп до обекта, а от друга страна – налице са и пречки за реализирането на техните законови права. Въпреки наличието на твърдения за осигурена достъпна архитектурна среда на процесния адрес, по преписката не са налице доказателства във връзка с това. Съставът е установил, че ответната страна общ. Т., представлявана от кмета на общината, не е извършила нарушение по чл. 5 от ЗЗДискр., тъй като в представения като доказателство Договор за безвъзмездно право на ползване и управление на общински недвижим имот, в чл. 8, е уговорено изрично, че „подобренията и ремонтите се извършват по проект, съгласуван със Собственика и са сметка на Ползвателя“. На същото основание съставът счита, че спрямо общ. Т., не следва да бъдат налагани санкции и/или други принудителни административни мерки. В рамките на производството по преписка 684/2018 г. Комисия за защита от дискриминация е установила акт на дискриминация, допуснат от ответната страна Сп. музей за р. и з. изк., гр. Т., а именно – неспазване на разпоредбите на чл. 9 от „Конвенцията за правата на хората с увреждания“ както и чл.4, т.4 от ЗИХУ, свързано с признак по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр, с което е нарушила разпоредбата на чл. 37 от ЗЗДискр., извършвайки по този начин акт на дискриминация по смисъла на чл.5 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). Наложена е глоба в размер на 500 (петстотин) лева и е дадено задължително предписание в тримесечен срок от постановяване на решението, да се предприемат необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда за лица, включително и за тези с ограничена подвижност.

С Решение № 448/10.09.2020 г. е установено нарушение на антидискриминационното законодателство във връзка с архитектурна недостъпност на обект: П. с., с. Я., находящ се на адрес: с. Я., ул. „Е.“ № ... Ответната страна „Б.П.“ ЕАД представя становище, в което уточнява, че обектът е разположен в масивна двуетажна сграда, в съсобственост с ТППС М. В становището се посочва, че търговските дружества, независимо от тяхната собственост, са правни субекти за извършване на стопанска дейност със своя структура, финансова и юридическа обособеност. Общината или държавата участва в тях не непосредствено по отношение на всеки акт на управление, а чрез формирането на органите за управление на дружеството. Считат, че именно по тази причина в разпоредбите на чл. 2, ал. 2 ЗОС и чл. 2, ал. 2 ЗДС законодателят е предвидил еднакви по съдържание разпоредби, според които имотите и вещите, включени в активите на търговски дружества и юридическите лица с нестопанска цел, не са общинска или държавна собственост дори ако общината или държавата е била едноличен собственик на прехвърленото в тях имущество. Твърди се, че служителите на „Б. П.“ ЕАД подхождат с разбиране към хората с увреждания, съгласно организацията на услугите, предоставяни от „БП“ ЕАД, клиентите им могат да бъдат обслужвани по домовете, като при посещения на клиенти в неравностойно положение, служителите съдействали за преодоляване на неудобствата /при наличието на такива/, помощ за достъп до ПС, при възможност обслужване пред ПС и други подходящи действия, съобразно конкретния случай и ситуация. В тази връзка били дадени нарочни указания до директорите на всички Регионални управления на „Б.П.“ ЕАД. Посочва се, че „Б.П.“ ЕАД е отговорна институция с грижа за хората с увреждания и ще работи в насока осигуряването на свободен достъп, като се преодолеят съответните архитектурни бариери. На открито заседание, проведено на 11.06.2020 г., представителят на ответната страна гл. юрк. Г. К. е представила Заповед за извършване на оглед на пощенската станция и е поискала отлагане на заседанието, с цел предприемане на действия по осигуряване на достъпна среда. На открито заседание, проведено на 10.07.2020 г., е даден ход на преписката. Съставът е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна и я е обявил за решение, като е дал 10-дневен срок за писмени становища на страните. В посочения срок такива не са постъпили. Съставът е установил, че в становището си дружеството не оспорва така изнесените в протокола факти, с оглед на което съставът е счел липсата на достъпна архитектурна среда, за конкретния обект, като безспорно установена. Отчетено е, че съгласно действащото законодателство 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. Установено е, че при осъществяването на своята дейност „Б. П.“ ЕАД е поддържала и продължава да поддържа към момента

на постановяване на решението архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в процесния обект. Дадено е предписание на ответната страна да преустанови дискриминацията по признак „увреждане“, състояща се в поддържане на недостъпна архитектурна среда до и в посочения обект, както и да бъдат предприети необходимите действия за изграждане на достъп за лица с увреждания.

Решение № 157/05.03.2020 г. е постановено по образувано производство въз основа на доклад за самосезиране в рамките на кампания „Достъпна България“. Въз основа на изложеното в доклада и на основание чл. 50, т. 2 ЗЗДискр., във вр. с чл. 7 от Правилата за производство пред КЗД, е образувано производство за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел Първи от ЗЗДискр., в което да се установи дали е нарушение на чл. 5, предложение последно, по признак „увреждане“ във вр. с § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр., да се постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да се наложат предвидените в закона санкции и/или принудителни административни мерки. Към Доклада е приложен Констативен протокол, според който е налице изградена недостъпна архитектурна среда на обект: „С. Ж. Е.“, находящ се на адрес: гр. М., обл. М., ул. „В. Л.“ № ... В становището на ответната страна са изложени твърдения за осигурена мобилна рампа за преодоляване на стълби от трудно подвижни хора, ползващи колички, както и за детски колички. Посочено е, че същата е на разположение за използване от клиенти и посетители на банковия офис. С оглед твърденията на ответната страна за осигурена достъпна архитектурна среда на обсеждания обект, е извършена повторна проверка от регионален представител на КЗД на обект: „С. Ж. Е.“, находящ се на адрес: гр. М., обл. М., ул. „В. Л.“ № ..., в рамките на която е установено, че действително обектът е достъпен за хора с увреждания. Съставът е счел, че на основание чл. 27, ал. 2, т. 5 АПК във вр. с чл. 70, ал. 1 ЗЗДискр. следва да бъде прекратено производството по преписка № 490/2019 г., поради отпадане на основанието за водене на производство, с оглед представените доказателства за изградена достъпна архитектурна среда до процесния обект. Поради същото основание съставът е счел, че спрямо ответната страна не е налице основание за налагане на предвидените в Закона за защита от дискриминация санкции.

Решение № 419/10.07.2020 г. е постановено по образувано производство въз основа на доклад за самосезиране в рамките на кампания „Достъпна България“. Въз основа на изложеното в доклада и на основание чл. 50, т. 2 от Закона за защита от дискриминация във връзка с чл. 7 от Правилата за производство пред КЗД, е образувано производство за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел Първи от ЗЗДискр., в което да се установи дали е нарушение на чл. 5, предложение последно, по признак „увреждане“ във вр. с § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр., да се постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да се наложат предвидените в закона санкции и/или принудителни административни мерки. Към Доклада е приложен Констативен протокол, според който е налице изградена недостъпна архитектурна среда на обект: офис ДЗИ, находящ се на адрес: гр. Б., обл. М., пл. „Й. Р.“ № ... В становището на ответната страна е посочено, че са в процес на изграждане на достъпна архитектурна среда на обсеждания обект. По преписката е проведено едно открито заседание (о.з.), в което е докладвано постъпило от ответната страна становище, с приложен към него снимков материал, в което са изложени твърдения за изградена достъпна архитектурна среда за хора с увреждания. След извършена повторна проверка на процесния адрес от регионален представител на КЗД е установено, че действително обектът е достъпен за хора с увреждания. Съставът е счел, че на основание чл. 27, ал. 2, т. 5 АПК във вр. с чл. 70, ал. 1 ЗЗДискр. следва да бъде прекратено производството по преписка № 510/2019 г., поради отпадане на основанието за водене на производство, с оглед представените доказателства за изградена достъпна архитектурна среда до процесния обект. Поради същото основание съставът е счел, че спрямо ответната страна не е налице основание за налагане на предвидените в Закона за защита от дискриминация санкции.

Решение № 599/08.10.2020 г. е постановено по образувано производство въз основа на доклад за самосезиране в рамките на кампания „Достъпна България“. Въз основа на изложеното в доклада и на основание чл. 50, т. 2 от Закона за защита от дискриминация във връзка с чл. 7 от Правилата за производство пред КЗД, е образувано производство за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел Първи от ЗЗДискр., в което да се установи дали е нарушение на чл. 5, предложение последно, по признак „увреждане“ във вр. с § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр., да се постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да се наложат предвидените в закона санкции и/или принудителни административни мерки. Към Доклада е приложен Констативен протокол, според който е налице изградена недостъпна архитектурна среда на обект: поща – Ч., находящ се на адрес: с. Ч., ул. „А. Б.“ № ... Ad hoc заседателен състав е установил, че при осъществяване на своята дейност „Б. П.“ ЕАД, представлявано от управителя Д. Д., е поддържало и продължава да поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпът на лица с увреждания до процесния обект, което на основание чл. 5, вр. с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. се смята за дискриминация по признак „увреждане“ и представлява нарушение на закона. За установената дискриминация, на основание чл. 47, т. 3, вр. с чл. 80, ал. 2 ЗЗДискр. Ad hoc заседателен състав е наложил на ответната страна имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лева и на основание чл. 47, т. 4 ЗЗДискр. е предписал в тримесечен срок от постановяване на решението ответното дружество да предприеме необходимите действия за изграждане на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително и на тези с ограничена подвижност, до обект: поща – Ч., находящ се на адрес: с. Ч., ул. „А. Б.“ № ... Съставът е указал на ответната страна в 1-месечен (едномесечен) срок от получаване на настоящото решение, в изпълнение на чл. 67, ал. 2 ЗЗДискр., да уведоми писмено Комисията за защита от дискриминация за предприетите мерки по изпълнение на така дадените задължителни пред-

писания.

С Решение № 711/19.11.2020 г. е одобрено постигнато между страните споразумение. В Доклада за самосезиране се посочва, че на основание чл. 40, ал. 2 ЗЗДискр., във връзка с § 6 от ПЗР на ЗИХУ, в рамките на кампания „Достъпна България“, е съставен Констативен протокол за извършена проверка на обект: МИКЦ – С., находящ се на адрес: гр. С., ул. „С. В.“ № ... В Доклада се посочва, че отразеното в Констативния протокол съдържа данни за осъществено нарушение по смисъла на чл. 5, предложение последно от Закона за защита от дискриминация, във връзка с § 1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр. В постъпило Споразумение с вх. № 16-15-607/05.11.2020 г., подписано от страните по преписката, ответната страна се задължава да изпълни предвидените строително-монтажни работи, с които да бъде осигурена достъпна архитектурна среда за хора с увреждания на процесния обект в срок до 31.12.2021 г. Ad hoc заседателен състав, след като се е запознал с текста на Споразумението, е счел, че същото е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала и на основание чл. 62, ал. 2 ЗЗДискр го е одобрил и е прекратил производството по преписката.

С Решение № 640/14.10.2020 г. отново е одобрено писмено споразумение, постигнато между страните в производството – А.Д., в качеството на страна в производството по чл. 30, ал. 6 от ППКЗД във връзка с чл. 50, т. 2 ЗЗДискр. и Общ. В. П., представлявана от кмета на общината. Преписката е образувана относно констатирана след проверка на регионален представител на КЗД поддържана недостъпна архитектурна среда на обект: сграда на кметството с. Х.К., находящ се на адрес: с. Х. К., общ. В. П. Съгласно представеното споразумение Общ. В. П., се ангажира да предприеме всички необходими действия и мерки, след осигуряване на необходимите средства да изгради рампа от метална конструкция или друго помощно средство в процесния обект, чрез което да осигури достъпна архитектурна среда за населението, включително за хора с увреждания до кметството в срок до 12 /дванадесет/ месеца, считано от датата на одобряване на настоящото споразумение; Общ. В. П. поема ангажимента, периодично да уведомява Комисия за защита от дискриминация за предприетите действия по изпълнение на т. 1 от настоящето споразумение; Общ. В. П. се ангажира да предвиди средства по бюджета си /за настоящата година, чрез корекции, а за следващите финансови години - планово/, така че в следващия период от 24 /двадесет и четири/ месеца, поетапно всички сгради на кметствата на територията на Общ. В. П. да бъдат приведени в съответствие с изискванията на Наредба № 4 от 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания. Конкретно същите да бъдат преустроени съобразно архитектурата на сградите, за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Съставът е счел, че представеното споразумение е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала, поради което на основание чл. 62, ал. 2 ЗЗДискр. го е одобрил и прекратил производството по преписка № 316/2019 г.