

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ
ДИСКРИМИНАЦИЯ



ГОДИШЕН ОТЧЕТ
за дейността на
Комисията за защита от дискриминация
през 2021 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, защита при упражняване право на труд, синдикална принадлежност	16
3. Трети специализиран постоянен заседателен състав - лично положение, народност, гражданство, произход, религия и вяра	27
4. Четвърти специализиран постоянен заседателен състав - образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение и имуществено състояние	35
5. Пети специализиран постоянен заседателен състав - увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение	40
6. Петчленен разширен заседателен състав - дискриминация по повече от един признак (множествена дискриминация)	44
7. AD HOC заседателен състав	56
8. Становища на Комисията за защита от дискриминация - гласувани и приети на заседания на деветчленния състав на КЗД	61
II. САМОСЕЗИРАНЕ	69
III. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ ОТ КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РЕШЕНИЯ НА КОМИСИЯТА	73
1. Обжалване на административните актове, постановени в нарушение на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането	73
2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения	75
IV. ПОЛИТИКА ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ОСИГУРЯВАНЕ РАВЕНСТВО НА ГРАЖДАНЕ В ОБЩЕСТВЕНИЯ ЖИВОТ	81
V. ДЕЙНОСТ НА КЗД В РАМКите НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО	89
1. Дейност на КЗД в рамките на междуинституционалното сътрудничество	89
2. Сътрудничество на международно ниво	102
3. Двустранно сътрудничество	108
4. Реализиране на проектни предложения	129
5. Работа на КЗД с медиите	130
VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ	133
1. Административно-правно обслужване	133
2. Финансова и стопанска дейност	136
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	139
ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2021 ГОДИНА	140
Решения на Първи специализиран постоянен заседателен състав	140
Решения на Втори специализиран постоянен заседателен състав	146
Решения на Трети специализиран постоянен заседателен състав	161
Решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав	186
Решения на Пети специализиран постоянен заседателен състав	194
Решения на Петчленен разширен заседателен състав	196
Решения на Ad hoc 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 – Закона за достъп до обществена информация
ЗДДФЛ – Закон за данъците върху доходите на физическите лица
ЗЗ – Закон за здравето
ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
ЗЗО – Закон за 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 – Закона 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 – Хартата на основните права на Европейския съюз
EQUINET – Европейска мрежа на органите за равнопоставеност
FRA – Агенция на Европейския съюз за основните права

ВЪВЕДЕНИЕ

Дискриминацията е явление, което се среща във всички общества, то не е чуждо и на най-развитите страни и стари демокрации в света. Тя има различни проявни форми и еволюира, тъй като се основава на социалните стереотипи и предразсъдъци, на различия, които по своеобразен начин бележат динамика във времето.

Основно предизвикателство на новото време е с наименование Ковид 19. То влече след себе си промени в начина на съществуване на индивида, които са непознати до този момент. Неминуемо засягат и вътрешните му убеждения, създават у него усещане за неравно третиране чрез реализиране на мерки в различни сфери на обществения живот, достъпа до услуги и др.



През отчетния период 01.01.2021 - 31.12.2021 г. Комисията за защита от дискриминация е отделила специално внимание на подадените запитвания и жалби във връзка с условията на извънредна епидемиологична обстановка. Предоставена е независима юридическа помощ на гражданите с цел максимална защита на техните права.

Анализът на дейността на КЗД във връзка с оплаквания за дискриминация във всичките ѝ проявени форми и различни признаци освен вече споменатото, в условията на Ковид - обстановка, дава основание да се отбележи тенденция във високия ръст на самосезирания по доклад на член на комисията и последващо решение на 9-членен състав. Прогресивна тенденция през 2021 г. се наблюдава и в броя на жалби и сигнали за дискриминация по различни признаци в сферата на заетостта, тормоз на работното място, неравнопоставеност на заплащането за еднакво положен труд.

Заседателните състави постановиха редица решения с общественозначим 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.

Отчетена е работата на специализираната и общата администрация. Акцент има върху международното сътрудничество, взаимодействието с националните институции, по които КЗД е изпълнител и водещ партньор.

Регионалните представители на КЗД, които са ситуирани в областните центрове на страната контактуваха, обслужваха гражданите не само в регионалните офиси, но и онлайн, като продължиха да извършват проверки по преписки, както първични, така и последващи.

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.

Анализът на резултатите дава основание да се обоснове извода, че КЗД се е утвърдила като своеобразен гарант за преодоляване на различията, гарантиране на равнопоставеността и недопускането на дискриминация. Комисията оказва реално въздействие на възпирането и ограничаването на дискриминацията, както чрез правомощията да се произнася по конкретни случаи и да налага санкции, така и чрез постоянна превантивна дейност.



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. Издава монографията „Договор за наем на кораб“ и „Морска ипотека и привилегии върху кораба“. Има над 80 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 обръщение, 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, бакалавър и магистър по публична администрация (специализация „Териториална администрация“)



Успешно е защитила дисертационен труд „Престъпления с дискриминационни подбуди според българското наказателно право“. Работила е като юрисконсулт 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, свързани с проблеми относно дискриминацията, престъпленията с дискриминационни подбуди, наказанието „доживотен затвор без замяна“, престъпленията „геноцид“ и „апартейд“, престъпни деяния, свързани с акцизните стоки и др. 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, магистър по защита на националната сигурност.



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 Република 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 обединява организации на и за хора с увреждания; управлява и координира дейностите на компания, която печели и изпълнява проект за стартиране на самостоятелен бизнес на хора с увреждания пред Агенцията за хора с увреждания; изпълнителен директор на Института за модерна политика и ръководител на програма „Човешки права и защита от дискриминация“. 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: секретар на президента по юридическите въпроси – 2002-2005; заместник-министър на правосъдието - 2005-2009; член на Надзорния съвет на НОИ – 2007-2009 г.; експерт към ПГ на ДПС – 2010-2011 г.; член на Комисията за предотвратяване и установяване конфликт на интереси – 2011-2013 г.; член, секретар и зам.-председател на ЦИК – 2003-2013 г.; заместник-министър на правосъдието - 2013-2014; съветник на зам.-председателя на ПГ на ДПС – 2014-2017 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, чиито членове са д-р Орлин Колев, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева, през отчетния период разглежда оплаквания за дискриминация на основата на „раса“ и „етническа принадлежност“. С оглед факта, че традиционно етническата карта на населението е свързана с наличието на различни етноси, населяващи страната, оплакванията по признак „раса“ като дял са значително по-малък процент от работата на състава, правейки сравнение между двата признака. Това се обуславя и от факта, че за разлика от расата, ориентирана повече към биологични признаци, етносът се определя и чрез социално-културни и исторически особености на групата.

За отчетния период Първи специализиран постоянен заседателен състав е разгледал 19 производства за защита от дискриминация, свързани с оплаквания за нарушение на антидискриминационното законодателство в сферата на обществения живот на гражданите на територията на страната. През отчетния период се наблюдава увеличаване 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, както и с използване на думи, свързани с етническата принадлежност на подателя на инициативния документ, които накърняват достойнството.

При анализ на практиката на състава през 2021 г., от общия брой постановени решения 25% са прекратени поради констатирани и неотстранени нередовности на инициативния документ, с който е сезирана комисията. В 19 % от постановените решения за отчетния период съставът е установил нарушение на Закона за защита от дискриминация, а в 25 % не е установено нарушение на ЗЗДискр. През отчетния период съставът отчита, че 19 % от образуваните жалби са оттеглени, а в 6% от случаите преписките не са от компетентността на КЗД. В 6% от случаите съставът е одобрил постигнатите между страните споразумения по чл 62, ал.2 и е прекратил производствата.



Разглежданите производства, в които жалбите/сигналите са оставени без уважение в едни случаи са в следствие от липсата на годни, макар и минимални доказателствени средства, които да създадат в състава индиция 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 друга част от разглежданите производства се установява нарушение на ЗЗДискр, като с оглед степента на нарушението, съставът е наложил санкции, дал е задължителни предписания, препоръки.

Пример в подкрепа на горепосочното е решение **№ 445/11.05.2021 г.**, в което съставът е установил извършена дискриминация по признак „раса“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр и е дал задължително предписание на ответната страна.

В резюме оплакванията на сигналподателя са във връзка с видео в YouTube, озаглавено „Заседание № 6 на Общински съвет – В. от 13.07.2020 г. Като в 16:47-мата секунда от видеото общинският съветник д-р Я. С. започва речта си по следния начин: „*Не съм негър. И няма и да бъда по простата причина, че имам познания. Имам информация, имам умения.*“ /цитат/. Според сигналподателя с това расистко изказване пред целия Общински съвет на В., пред видеокамерите, т.е. пред цялата общественост на град В. и Република България, Я. С. заявява, че чернокожите хора са невежи, липсват им знания (неинформирани са), липсват им умения.

Сигналподателят счита, че Я. С., изпълняващ длъжността заместник-председател на Общински съвет – В. и Т. Б.- в качеството му на председател на Общински съвет В., са извършили нарушение на ЗЗДискр., единият с изказването си, а вторият неосигурявайки ред в залата.

Ответната страна Я.П.С. - заместник-председател на Общински съвет – В., посочва, че в качеството си на общински съветник взел думата, за да направи изказване по приемането на дневния ред на провежданото заседание на съвета. Твърди, че не е насочил думите си към конкретно лице или категория лица и не е вложил в тях смисъла, който им е придаден от Г. Твърди, че в контекста на изказването му става ясно, че не е целял нанасянето на обида или дискриминиране. Счита насочените по отношение на него оплаквания за неоснователни, а подадения сигнал за недопустим.

Другата ответна страна, в качеството му на председател на Общински съвет – В., също счита, че не е допуснал нарушение на реда в залата, включително и осъществяване на дискриминация, по който и да е от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в това число по признак „раса“.

Съставът, след преценка поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, е приел за установено, че на 14.07.2020 г. на Общински съвет – В., по време на Заседание № 6 на Общински съвет – В., проведено на 13.07.2020 г.,

заместник-председателят на Общински съвет – В. д-р Я. С. е взел думата, за да направи изказване по приемането на дневния ред на провежданото заседание на съвета, при което е направил следното изявление: *„Не съм негър. И няма и да бъда по простата причина, че имам познания. Имам информация, имам умения.“* /цитат/.

Съставът взел предвид международни актове, които недопускат дискриминация на расова основа. Расата е защитен признак според чл. 6, ал. 2 на Конституцията на Република България, която норма забранява всякакви ограничения в правата на основата на обявените признаци. Специалният Закон за защита от дискриминацията (ЗЗДискр.) също забранява дискриминацията на основата на „расата“, като един от посочените защитени признаци в чл. 4, ал. 1 на ЗЗДискр.

В случая с изказването си ответната страна заместник-председателят на Общински съвет – В. - Я. С. демонстрира превъзходство над представителите на чернокожата раса в сравнение със собствената си раса, като според него, за разлика от тях, разполага с „познания“, „информация“ и „умения“. В качеството си на лице, заемащо публична длъжност, С. реферира към чернокожата раса като си служи с понятието „негри“ с негативна конотация. Внушава, че същите са необразовани, неосведомени и с липсващи умения, с оглед на което оправдано може да се приеме, че правната сфера на посочената група лица би била засегната от така направеното изказване. Същото е достойние не само на непосредствено присъстващите на заседанието на Общински съвет – В., но и свободно излъчвано и достъпно за потенциално неограничен брой потребители в интернет.

С оглед на изложеното, съставът е приел за установено, че с изказването си С. е извършил дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „раса“.

Направеното изявление *„Не съм негър. И няма и да бъда по простата причина, че имам познания. Имам информация, имам умения.“* осъществява и фактическия състав на определението за „език на омразата“, дадено в Препоръка № 20 от 1997 г. на Комитета на министрите на Съвета на Европа като форма на изразяване, разпространяваща расова омраза, основаваща се на нетолерантност и враждебност, както и на чл. 5, б., а“ на Международната конвенция за премахване (ликвидиране) на всички форми на расова дискриминация на ООН, обявяваща за нарушение, наказуемо от закона, всяко разпространение на идеи на основата на расово превъзходство.

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. за извършване на дискриминация се предвижда административно наказание глоба в размер от 250 до 2000 лева. 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 на наказанието на Я. С., настоящият състав намира, че следва да отчете следните обстоятелства, които обуславят по-висока степен на обществената опасност, а именно: изказването е направено от трибуната на Общински съвет – гр. В, излъчвано едновременно и по интернет, поради което то е извършено публично и е достигнало до широк кръг от обществото; изказването е направено от Я. С. в качеството му на общински съветник и заместник – председател на Общински съвет – В., което разкрива по-висок потенциал думите му да засегнат групите, към които е насочено. В случая не са установени смекчаващи отговорността обстоятелства.

Отчитайки обстоятелството, че обект на така установеното нарушение по преписката са и биха могли да бъдат неопределен, но определяем кръг от засегнати лица, изложените по-горе отегчаващи отговорността обстоятелства и липсата на смекчаващи такива, за постигането на целите на закона настоящият състав е наложил глоба на ответната страна Я. С., глоба около средния размер, а именно 1000 (хиляда) лева.

На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. за предотвратяване на бъдещи подобни нарушения е дадено на ответната страна Я. С. задължително предписание - занапред да се въздържа от изявления, представляващи дискриминация на основата на признак „раса“.

Съставът е приел за установено от събраните по преписката доказателства, че Т. И.Б. в качеството си на председател на Общински съвет – В. не е допуснал или извършил дискриминация по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на защитения признак „раса“ по време на Заседание № 6 на Общински съвет – В., проведено на 13.07.2020 г.

Другият признак, по който Първи специализиран постоянен заседателен състав разглежда казуси е „етническа принадлежност“, като в Решение № 465 от 20.05.2021 г. по пр.№ 621/ 2018 г.

постановил дискриминация по признак „етническа принадлежност“.

В жалбата П.В.В. твърди, че е родител на детето В.П.П., роден през 2006 г. Семейството му е от ромски етнически произход. Синът му в периода 1-4 клас учил в ОУ „М. А. В.“ в град С. За четирите години, прекарани в училището, то създадо приятелства със съучениците, вписало се в средата в училището.

През учебната 2018 - 2019 г. детето му следвало да продължи образованието си като петокласник в същото училище. Непосредствено преди началото на учебната 2018 - 2019 г., майката на жалбоподателя М. С. В., срещнала случайно класната ръководителка на сина му В., която я уведомила, че детето не е записано в това училище за пети клас.

Жалбоподателят посетил училището и след справка на директора го уведомила, че детето му не е записано в пети клас, тъй като родителите не са били подали заявление, с което да поискат записването на В. през новата учебна година. Това било решение на конкретното училище и всички родители на децата, завършили четвърти клас през предходната учебна година били уведомени за необходимостта от подаване на заявлението на специално проведена за целта родителска среща в края на предишната учебна година.

Директорът обаче го уверила, че ще реши проблема и детето ще бъде записано в пети клас в училището, където учат всичките му приятели. Тя повикала класната ръководителка на сина му на разговора. В нейно присъствие разговорът поел в друга посока. Било му заявено, че няма начин синът му да бъде записан в пети клас в това училище. При все това бил принуден да попълни така нареченото заявление на 14.09.2018 г. като директорът му поставила резолюция: „Отказвам приема на ученика на П. В.В. /баща/“

Обърнал се към отдел „Образование“ на община С., откъдето получил съдействие и детето му било записано в пети клас в училище „Св.Св. К. и М.“.

Ответната страна като директор на ОУ „М. А. В.“ изцяло оспорва жалбата.

Съставът установява, че самият ученик и родителите му не са били информирани за процедурата или задължението в ОУ - ответник до 13 септември 2018 г. за записване в пети клас, непосредствено преди старта на новата учебна година.

При обстоен анализ на доказателствата и становищата по преписката се установява, че от страна на ръководството на учебното заведение не е положена грижа за информиране, за гарантиране или проява на интерес дали въобще родителите са информирани, наясно ли са с процедурата дали ученикът е въобще записан в училище. Известно е, че заявления за записване се подават за първи, седми и осми клас, а решението за подаване на такова за пети клас е решение на процесното училище. Информирането на заинтересованите лица следва да бъде организирано, а не просто да се разчита на самоинформирането на родители и настойници, тъй като не всички имат умения и възможности да се информират чрез интернет.

В хода на производството по пр. №621/2018 г. съставът категорично установява наличието на обективно съществуващ недопустим правен резултат, а именно, че В. П.П. е останал изключен от учебната система до 17.09.2018 г., не е предприета и положена необходимата грижа от страна на училището да бъде записан и да продължи образованието си в пети клас.

Образованието е основно конституционно право и значимо обществено благо, затова борбата срещу дискриминацията в тази област на социалния живот е предмет на антидискриминационното законодателство. С оглед на това Първи СПЗС установява, че ОУ „М. А. В.“, гр. С., представлявано от директора И. К., е извършил нарушение по признак „етническа принадлежност“, с което е нарушило забраната по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Съставът се е мотивирал и е наложил на основание чл.78, ал.1 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна ОУ „М. А. В.“, гр. С., представлявано от директора И. К., глоба в размер на 250 (двеста и петдесет) лева.

Предписва, на основание чл.47, т.1 във връзка с чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. на И.К., директор на ОУ „М. А. В.“ – гр. С. да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на педагогическия или непедагогическия персонал; да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация в ОУ „М. А. В.“ -гр. С., както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.).

И през настоящия отчетен период, Първи специализиран заседателен състав е разгледал преписка, в която при предоставяне на услуга се поставят ограничения във връзка с етническата принадлежност на посетители на обществено място.

В сигнала до КЗД Р. Г. твърди, че е посетила в компанията на друго лице клуб „М.“, където забелязала поставената табела, представляваща ламиниран бял лист с формат А4 с изписан текст „Тук не се допускат мангали (роми, цигани и прочее отпадък)“, като в подкрепа на твърдението си прилага снимков материал.

Ответните страни определят като неверни изнесените твърдения.

Съставът в решение № 754 от 12.10.2021 г. по пр. № 455 от 2020 г. въз основа на събраните писмени и гласни доказателства установява, че ответната страна „М.“ ЕООД, представлявано от управителя М. Я., и М. Я. в лично качество са осъществили дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „етническа принадлежност“, „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т.5 от ДР на ЗЗДискр. и „расова сегрегация“ по смисъла на §1, т.6 от ДР на ЗЗДискр.

На основание чл.47, т.4 ЗЗДискр. на ответните страни е дадено задължително предписание да се въздържат от изказвания и действия, свързани с етническата принадлежност на лицата и които биха нарушили достойнството на представителите от съответния етнос, с което да не се допуска дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., признак „етническа принадлежност“, „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т.5 от ДР на ЗЗДискр. и „расова сегрегация“ по смисъла на §1, т.6 от ДР на ЗЗДискр.

Първи специализиран постоянен заседателен състав е разгледал и казуси с изложени оплаквания за дискриминация от страна на представители на арменски, турски етнос, които са представени в резюме в приложението на настоящия отчет.

2. Втори специализиран постоянен заседателен състав - 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: д-р Владимир Стоименова, Златина Дукова и инж. Наско Атанасов. Съгласно заповед № 40/13.10.2021 г. на председателя на КЗД, е направена промяна на членовете на Втори специализиран постоянен заседателен състав, като доц. д-р Ана Джумалиева става член на заседателния състав вместо инж. Наско Атанасов.

При анализа на данните на постановените от Втори специализиран постоянен заседателен състав през отчетната 2021 г. може да се посочи, че в голяма част от случаите съставът е уважил жалбите и е установил дискриминация. Съставът отчита, че през 2021 г. образуваните жалби с оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, е по-олям спрямо предходни години и спрямо оплакванията за нарушение на принципа за равен труд и равно възнаграждение.

За поредна година съставът отчита, че в рамките на откритите заседания страните правят множество нови или допълнителни искания за събиране на доказателства, което води до по-голям брой открити заседания по съответните преписки, тъй като в закона няма изрично регламентирано изискване до кога страните могат да правят доказателствени искания.



В рамките на отчетната година Втори специализиран постоянен заседателен състав е постановил общо 25 решения. Съставът е установил дискриминация в 38 % от решенията през годината преписки. В рамките на този период, съставът е оставил без уважение 24 % от подадените жалби, като основен мотив за това е липсата на данни, въз основа на които решаващият състав може да сформира предположение за дискриминация, неоснователност на жалбите, или установените факти не кореспондират с твърдяната фактическа обстановка.

Втори специализиран постоянен заседателен състав е оставил без разглеждане 10 % от образуваните производства, поради неотстраняване на нередовност в срок. През отчетната година съставът прекратява производствата и оставя без разглеждане подадените жалби в 14% от разгледаните случаи, поради недопустимост на исканията или оплакванията са извън срока, визиран в чл. 52, ал.1 от ЗЗДискр. Поради оттегляне на подадените жалби съставът е прекратил производствата в 14% от случаите.

В своята практика Втори специализиран постоянен заседателен състав многократно е подчертавал, че синдикалните права и правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации и структури в Република България са основни и неотмени конституционни права и представляват неотменна част от човешките права. Синдикалното сдружаване е свързано непосредствено с полагането на наеман труд и реализацията на широк кръг от трудови права. Това право е записано в чл. 23 от Всеобщата декларация за правата на човека на ООН. Като международен правен акт и част от вътрешното право на страната, тя регламентира изрично, че всеки човек има право свободно да учредява, да се присъединява и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси. Всеобщата декларация, заедно с Международния пакт за икономическите, социалните и културните права и Пактът за гражданските и политическите права, ратифицирани от Република България от 1976 г., образуват Международната харта за правата на човека, прогласяват правото на свободно синдикално сдружаване и стават задължителни за държавите, присъединили се към тях. В този аспект правото на синдикално сдружаване не може да бъде ограничавано по никакъв начин от държавата и работодателите. Определящият принцип при осъществяването на синдикалните права е свободата на синдикалните организации да изработват своите устава, правилници и устройствени актове. Това също, по никакъв начин не може да бъде ограничавано от държавата и работодателите.

В рамките на годината съставът е установил нарушения във връзка с упражняване на синдикални права.

В Решение № 719/04.10.2021 г. са разгледани оплаквания за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 КТ, по признак „членуване в синдикална организация“, по жалба на Д. И. Ж. срещу изпълнителния директор на УМБАЛ „С. М.“ ЕАД. В депозираната от Д.Ж. жалба е отразено, че жалбоподателката работи като медицинска сестра в отделение /клиника/ СО деца 2111 при УМБАЛ „С. М.“ ЕАД - гр. В.. Жалбоподателката е посочила, че през цялата си професионална кариера не е била наказвана за допускани професионални нарушения при изпълнение на трудовия си договор и етичните правила на поведение като здравен работник. Сочил, че от 19.01.2020 г. е председател на синдикалната организация на Синдиката на Б.М.С. В качеството си на синдикален член, през 2019 година участвала в поредицата протестни действия на професионалната им общност против negliжирането на тежките проблеми - организационни, кадрови, социални в здравеопазването, довело до тотален кадрови дефицит в болничните заведения, работа при лоши условия, обидно ниско заплащане и недостойно отношение към тях. Твърди, че тези протестни действия, както и присъствието и участието ѝ в тях, винаги е било в рамките на закона и Кодекса на труда. В жалбата е отразено, че като последица от проявената от жалбоподателката гражданска съвест и социална ангажираност, както и от поставянето / по предвидения от КТ ред/ проблемни въпроси в качеството ѝ на синдикален лидер на СБМС в УМБАЛ „С. М.“ се стигнало до безцеремонни дискриминационни действия срещу нея и срещу други две ръководни лица на организацията им - секретарите С. П. и К. И., които работели също като медицински сестри. Повод за подаване на жалбата до Комисията било безпричинното лишаване на трите от отпуснатото по решение на работодателя допълнително възнаграждение в размер на една работна заплата по повод празника на болницата (на 17 юли). Добавя, че това била установена повече от 10 години практика и за първи път единствено тя и двамата секретари на организацията на СБМС в болничното заведение, били лишени от този паричен бонус. От отдел „ТРЗ им обяснили, че това е решение на ръководството на болницата, както и че в случай, че желаят да научат причината за това решение, то да се обърнат към изпълнителния директор на лечебното заведение. Съставът е приел жалбата за допустима, а по същество за основателна. За да приеме, че е налице дискриминация спрямо определено лице, съставът е посочил, че е необходимо да е осъществен определен фактически състав, а именно: да е налице по-неблагоприятно третиране и то при сравнение с друго лице, което е третирано или би било третирано по по-благоприятен начин, както и причинна връзка между по-неблагоприятното третиране и защитения от закона признак. В решението е посочено, че от наличните по настоящата преписка доказателства е видно, че в дружеството липсват приети правила и критерии, въз основа на които работодателят решава заплащане на „Допълнителни трудови възнаграждения“. Съставът е отчел, че за разлика от всички „санкционирани“ работници и служители по отношение на членовете на ръководството на СО на С. Б. М. С., включително и спрямо жалбоподателката, няма налагани дисциплинарни наказания, както и устни или писмени бележки по отношение на изпълнение на трудовите им задължения. Възраженията на ответната страна за липса на дискриминация спрямо жалбоподателката по признак „членуване в синдикална организация“ не са подкрепени от наличните по преписката доказателства. Според състава твърденията на Д. Ж. за осъществена спрямо нея дискриминация от ответната страна въз основа на признак „членуване в синдикална организация“ се подкрепят от наличните по преписката доказателства. С оглед установената дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ настоящият състав е счел, че спрямо ответната страна следва да бъде наложена глоба в размер на 500 (петстотин) лева.

На основание чл. 65, т. 1, и т. 5 във вр. с чл. 47 Втори специализиран постоянен заседателен състав установява, че ответната страна С. А. – изпълнителен директор на УМБАЛ „С. М.“ ЕАД, гр. В., е осъществила дискриминация спрямо Д. Ж., жалбоподател по преписка № 535/2020 г. въз основа на признака „членуване в синдикална организация“. Със същото решение съставът налага, на основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна С. А. – изпълнителен директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД, гр. В., поради установената спрямо жалбоподателя дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, глоба в размер на 500 (петстотин) лева, платими, на основание чл. 83 ЗЗДискр.

В рамките на календарната година, по аналогичен казус, Втори специализиран постоянен заседателен състав се е произнесъл с **Решение № 700/ 23.09.2021 г.**, с което установява по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т. т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „членуване в синдикална организация. Жалбоподателката счита, че България като демократична и правова държава,

пълноправен член на ЕС и с претенции за свобода на словото, право на свободно сдружаване, в това число членуване в синдикална организация, право на гражданска активност и в тази връзка сочи, че е недопустимо прилагането на дискриминация спрямо български гражданин затова, защото упражнява свои законни права. Изпълнителният директор на болничното заведение не оспорва факта, че на жалбоподателката не е изплатено допълнително трудово възнаграждение в размер на една основна работна заплата (ДТВ „С.М“). Възразява срещу твърденията от П. причини за неизплащане на ДТВ, а именно проявяване на гражданска съвест, социална ангажираност и членство в новосъздадения Синдикат на Б.М.С. При постановяване на решението, съставът е отчел, че страните по преписката не спорят, че в началото на 2020 г. в УМБАЛ „С.М“ ЕАД е създадена синдикална организация - структура на създадения през м. ноември 2019 г. С. Б. М. С., като на учредителното събрание, проведено на 19.01.2020 г., жалбоподателката е била избрана за секретар на организацията. Съставът е отчел, че видно от представената кореспонденция между синдикалното ръководство и изп. директор, последният е игнорирал С. Б. М. С и същите дори не са били уведомени за започнали преговори с участието на представителите на останалите синдикални организации, съществуващи на територията на дружеството, с които на 1.06.2020 г. бил подписан КТД.

В мотивите на постановеното решение е отразено, че съгласно чл. 52 и сл. от КТ работодателят е длъжен да води преговори за сключване на КТД, за което да уведоми всички легитимни синдикални структури в предприятието. Това е негово служебно задължение и не е необходимо изрично писмено заявяване на интерес от тях за това. Безспорно, видно от датата на която е бил уведомен за учредяването на легитимна СО на С.Б.М.С - 2.02.2020 г. и датата, на която той твърди, че е сключен КТД - 1.06.2020 г. /деня, предхождащ писменото искане от председателя на СБМС за започване на преговори за подписване на КТД/ са били провеждани срещи с представителите на останалите синдикати и водени преговори, за което СО на С.Б.М.С дори не е била уведомена. Решаващият състав е приел този факт, тъй като ответникът не посочи доказателства за противното, като в тази връзка е отразено, че работодателят няма право изборително да преценява с коя СО ще води преговорите, тъй като те са равнопоставени. Това произтича и от предвидената в чл. 51а процедура при липса на представен общ проект за КТД от синдикатите, когато са повече от един, както е в случая, следва свикване на общо събрание на работниците и служителите, които решават чий проект да бъде предложен от тяхно име на работодателя. В мотивите на решението е отразено, че е безспорен актът на дискриминационно отношение към жалбоподателката - 17 юли 2020 г., след изострянето на отношенията ѝ като член на ръководството на СО на С.Б.М.С и работодателя с оглед заявените от тях нарушения на КТ от последния във вр. с незаконното игнориране на С.Б.М.С от процедурата по сключване на КТД в болницата.

При определянето на наказанието, съставът е взел предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. С оглед на тези обстоятелства, налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, същите трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аргумент - чл.15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл.18 от Директива 2006/54). В случая няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства. Фактът, че нарушението е извършено от ръководителя, представляващ работодателя на П., на когото именно е възложено управлението на екипа и поведението му трябва да служи за пример на останалите подчинени, респ. да бди за опазване на тяхната чест, достойнство и права, се явява отегчаващо вината обстоятелство. Също така този факт разкрива и значително по-висока степен на обществена опасност на извършеното в сравнение с потенциални подобни случаи между равнопоставени в служебната йерархия колеги. На основание чл.65 от ЗЗДискр. съставът установява, че изпълнителният директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД проф. д-р С. А., е осъществила по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „членуване в синдикална организация“ спрямо С.Н.П от гр. В. Със същото решение съставът налага, на основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр., на проф. д-р С.А., изпълнителен директор на УМБАЛ „С.М.“, наказание глоба в размер на 500 (петстотин) лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация. С постановеното решение Втори специализиран постоянен заседателен състав налага на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки на изпълнителния директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД

проф. д-р С.А., с цел преустановяване на нарушението, като предписва на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр.:

- да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството;

- да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.), като определя на основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр. едномесечен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

В друг казус, отново свързан с оплаквания за дискриминация, във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал. 3 от КТ, Втори специализиран постоянен заседателен състав е постановил Решение № 412/ 21.04.2021 г. Жалбоподателят счита, че прекратяването на трудовия му договор е дискриминационно, тъй като в училището, в което работи имало още единадесет учители, които биха могли да бъдат пенсионираны при същите условия, но те остават на работа. Счита още, че решението за пенсионирането му е взето само и единствено заради членството му в С.О. към КТ „П.“, като сочи, че другият синдикат е бил на директора. Твърди, че КТ „П.“ от 65 членове за два дни бил наброявал 8 членове след намеса на директора. Решаващият състав е изложил мотиви, че от така посочените лица за сравнение, които са в сравнимо сходно положение с това на жалбоподателя, само той и другият подал жалба в КЗД Б.Б. и Б.Н. са членове на СС на КТ „П.“ към датата на прекратяване на трудовото правоотношение с двумесечно предизвестие. Останалите лица, които са педагогически специалисти и на които не им е прекратено трудовото правоотношение, а именно А.Т., Н. К., В. К., Й. С. са членове СС на К.Н.С.Б. Съставът е отчел, че в същото време ответната страна не предоставя данни кого е предпочела при подбора за длъжността, заемана преди това от Х. К., а само споменава за вътрешно размястване на педагогически специалисти. За решаващият състав не е без значение и факта, че при това преназначение мястото на жалбоподателя е заето от Й. Г., който видно от представените по преписката справки за синдикална принадлежност на работещите в СЕУ „П. Х.“ към месец април 2020 г. е председател на СС на К.Н.С.Б.

Изложената фактическа обстановка и липсата на обективно оправдание на действията на ответната страна дава основание на настоящия състав да предположи, че основният критерий, макар и не залегнал в така изброените от ответната страна, въз основа на който е прекратено трудовото правоотношение на жалбоподателя К., е именно принадлежността му към синдикална секция на КТ „П.“. Ответната страна не успя да обърне доказателствената тежест с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр.

На основание чл. чл. 65 – 66 от ЗЗДискр Втори специализиран заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация установява, че директорът на СЕУ „С. П. Х.“ гр. Д. - В. Г. И., е извършила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 и ал.2 от ЗЗДискр във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл. 8 ла.3 от КТ по отношение на Х. К.К. На основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. налага на директора на СЕУ „С. П. Х.“ гр. Д. - В. Г. И, в качеството ѝ на работодател глоба в размер на 250 лв. (двеста и петдесет лева) за извършването на установения в т. I. акт на дискриминация във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл. 8 ал.3 от КТ. Със същото решение е дадена препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на ответната страна директорът на СЕУ „С. П. Х.“ гр. Д. - В. Г. И. с цел превенция за в бъдеще да не допуска дискриминационни действия по отношение на работещите в СЕУ С. П. Х.“ гр. Д., с оглед на синдикалната им принадлежност, като оставя без уважение в останалата част подадената жалба, като неоснователна.

Интересен казус, разгледан от състава във връзка с колективното договаряне, представлява Решение № 168/ 04.02.2021 г., в което сигналаподателят излага оплакване, че сключеният между синдикалните организации и работодателя КТД в предприятието съдържа дискриминационни клаузи. Основното оплакване е, че АПРС е била игнорирана при воденето на преговорите за обсъждане и подписване на КТД и поради тази причина тя не е страна по него, а членовете ѝ са поставени в неравностойна позиция, като са дискриминирани от някои текстове на този договор. С депозиране на инициативния документ е формулирано искане КЗД да образува производство и в рамките на своята компетентност да се произнесе относно наличието на дискриминация в текста на „чл. 5 от Колективния Трудов договор, сключен между посочените ответни страни, съгласно който договърът се прилага на територията на „П.В.“ ЕАД спрямо всички членове на

синдикалните организации - страна по него, както и към присъединилите се към него работници и служители с подадено писмено заявление до работодателя. Редът за присъединяване се урежда със Споразумение между страните по КТД, което е неразделна част от същия". Твърденията са, че изречение второ от този текст от КТД препраща към Споразумение за присъединяване / приложение 4/, където в точка IV - та е записано, че „на подалия заявление работник или служител, се удържа солидарна годишна вноска в размер на 150 лв." Твърди се, че според правната доктрина, изискването за принадлежност/ членство към синдикална организация, участваща в колективното договаряне или изискването за присъединяване към КТД, с който се предоставят по-благоприятни условия на труд, особено когато присъединителната вноска е по-висока от членския внос за синдикалната организация, създава условия за принуда към членство, за синдикален монополизъм, а не за синдикален плурализъм, въз основа на който е изградено конституционното право на свободно синдикално сдружаване.

При постановяване на решението съставът е посочил, че съгласно чл.57, ал.2 от КТ работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединят към сключения КТД от техния работодател с писмено заявление, при условия и ред, определени от страните по договора, така че да не противоречат на закона или да го заобикалят, или да накърняват добрите нрави, т.е. законодателят е установил границите, до които могат да се разпростират условията за присъединяване, предвидени в КТД – да не противоречат на закона, да не го заобикалят или да не противоречат на добрите нрави. Законодателят е определил, че условията не трябва да въвеждат различие в третирането на работниците и служителите, които искат да се присъединят към КТД и тези условия не трябва да нарушават разпоредбата на чл.8, ал.3 от КТ, според която при осъществяването на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на подробно изброените признаци, между които е посочен и признак членуване в синдикални или други обществени организации и движения. За да се произнесе по съществото на жалбата, съставът следва да даде отговор на въпроса: Има ли неравно третиране на работници в зависимост от тяхната принадлежност към определен синдикат, това неравно третиране наистина ли произтича от разпоредби на КТД и може ли по някакъв начин това неравно третиране да не представлява дискриминация. Установените факти показват, че работниците, членуващи в който и да е синдикат плащат членски внос към синдиката. Нечленуващите в такъв - не плащат. Работниците, членуващи в синдикатите-страни по КТД, не плащат „солидарна годишна вноска". Работниците, членуващи в друг синдикат или нечленуващи в синдикат, страна по КТД, ако желаят да се присъединят към договора по силата на „Споразумение" трябва да заплатят „солидарната годишна вноска" в размер на 150 лв. Очертава се различно третиране, като източник на същото е синдикалното положение на работника спрямо конкретен синдикат. Следователно законодателят е установил границите, до които могат да се разпростират условията за присъединяване, предвидени в колективния трудов договор: да не противоречат на закона, да не го заобикалят или да не противоречат на добрите нрави. С тези условия не трябва да се допуска установяването на различия в третирането на работниците и служителите и да се нарушават дискриминационните критерии по чл. 8, ал. 3 или други императивни норми на закона и т.н. Най-важният въпрос, който възниква, е: може ли като условие за присъединяване да се предвиди, например, заплащане на „солидарна годишна вноска". Единственият възможен отговор е отрицателният, предвид факта, че става въпрос за осъществяване на трудови права и за установяване на различия между работниците и служителите, основани на членуването им в синдикални организации, и то на точно определени синдикални организации - тези, които са страна по сключения колективен трудов договор. Но това различие е изключено и обявено в чл. 8, ал. 3 от КТ за дискриминационно и недопустимо при осъществяване на трудовите права и задължения. Ето защо въздигането му в условие за присъединяване ще противоречи на чл. 8, ал. 3, а и на ал. 2 от КТ, която не допуска условия за присъединяване, които противоречат на закона. Неприемлив е и доводът за свободата на договаряне, тъй като тя не е абсолютна.

На основание чл.65 и чл.66 от закона, Втори специализиран постоянен заседателен състав установява пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 във вр. с § 1, т.7 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация, извършена от всички страни, участвали в сключването на КТД за периода 2016г. - 2017г., сключен между „П. В." ЕАД в качеството на работодател, представлявано от П. С. изпълнителен директор на П.В. ЕАД от една страна и от друга - синдикалните организации, представени от: 1. СПР КНСБ В. И. с председател Т.Ф., 2. СПР КНСБ В. 3. с председател П. И., 3. СС „П." с председател Г. П. и 4. С. „Д." с председател Т. Г. по признак

„членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл. 8, ал.3 от Кодекса на труда /КТ/, чрез договаряне на „солидарна годишна вноска в размер на 150 лв., която трябва да бъде удържана от всеки работник или служител, който не членува в нито една синдикална организация, подал заявление за присъединяване към КТД. На основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. съставът е дал задължително предписание на ответните страни, които са сключили КТД: „П. В.“ ЕАД в качеството на работодател, представлявано от П. С. изпълнителен директор на П.В. ЕАД от една страна и от друга - синдикалните организации, представени от : 1. СПР КНСБ В. И. с председател Т.Ф., 2. СПР КНСБ В. З. с председател П. И., 3. СС „П.“ с председател Г. П. и 4. С. „Д.“ с председател Т. Г., да преустановят установената дискриминация и да не допускат в бъдеще пряка дискриминация при колективното трудово договаряне и упражняване на субективното право на присъединяване към КТД в дружествата по реда на чл.57, ал.3 от КТ.

Друга голяма група от жалбите, разгледани през отчетния период от Втори специализиран постоянен разширен заседателен състав, касаят оплакванията за нарушение на Глава Втора от ЗЗДискр. при упражняване правото на труд.

Пример за установена непряка дискриминация чрез привидно неутрална разпореда е Решение № 157/02.02.2021г. В инициативния документ, подаден от Я. К. е отразено, че през всичките години, в които е работил в МП изпълнявал поставените му задачи отговорно и с оглед на това, винаги получавал високи оценки от прекия ръководител при извършването вътрешно оценяване. Такава оценка получил и за периода април-юни 2019 г. и бил предложен от директора на дирекцията за получаване на допълнително възнаграждение. Сочи, че съгласно чл. 19, т.5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация на държавния служител се полага допълнително възнаграждение за постигнати резултати. Чл. 25, ал. 1 гласи, че допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделните служители.

Жалбоподателят счита, че Вътрешните правила за заплатите на МП, са в противоречие със Закона за защита от дискриминация. Уточнява, че след напускането му на 13 юли 2019 г. не получил допълнително възнаграждение за извършената от него работа в периода април-юни 2019 г., тъй като заповедта за изплащане на възнагражденията била забавена и издадена след датата му на напускане. Според него администрацията целенасочено може да забавя издаването на подобна заповед, с цел неизплащането на такова възнаграждение на напускащи служители.

Решаващият състав е посочил, че 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 прекратяване на служебното му правоотношение с МП, представлява нарушение на чл.14 от ЗЗДискр.

Съставът е изложил обстойни мотиви за това, че получаването на допълнителното възнаграждение е уредено като право на работника, но в пряка зависимост от преценката на работодателя. Като се има предвид чл.14, ал.3 от ЗЗДискр и чл.13 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, тази преценка не следва да е субективна, а да почива на ясно установени обективни критерии, закрепени в колективен или индивидуален трудов договор, или вътрешни правила, прилагани по еднакъв начин спрямо съответните категории работници и служители. Според действащата към процесния период разпореда на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в МП, утвърдени със заповед № ЛС-04-63/ 31.01.2019 г. на министъра, допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати са в трудови или служебни правоотношения с МП. Съставът е отчел, че от представените писмени доказателства се установява, че допълнително възнаграждение за постигнати резултати за периода април-юни 2019 г. е изплатено на служителите в МП, с изключение на жалбоподателя, макар жалбоподателят да е бил служител от администрацията на МП за тримесечието, което обхваща издадената от министъра заповед, а именно: април, май и юни 2019г., но на същия не е било изплатено допълнително възнаграждение за постигнати резултати за посоченото второ тримесечие. Съставът е посочил, че тъй като допълнителното възнаграждение се изплаща за постигнати резултати за отработен период, Я. Х. К. е следвало да бъде третиран еднакво с останалите служители на МП, които, както

и той, са отработили тримесечието април-май-юни 2019г.

В случая съставът отчел обстоятелството, че министърът, в качеството му на орган по назначаване, не е осъществил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя, тъй като към момента на издаването на Заповед №ЧР-03-72/17.07.2019г., е спазвал действащата към процесния период разпоредба на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в МП, като е отразил, че следва да бъде отправена препоръка да се измени посочената разпоредба така, че да се промени в частта за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил периода, за който се изплаща възнаграждението.

Въз основа на изложените мотиви, Втори специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че ответната страна министърът на правосъдието, не е осъществил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя Я. Х. К., тъй като към момента на издаването на Заповед №ЧР-03-72/17.07.2019г., е спазвал действащата към процесния период разпоредба на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в МП. С постановеното решение съставът установява, на основание чл.47, т.1 от ЗЗДискр., че разпоредбата на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в МП, като привидно неутрална правна норма, създава предпоставки за непряка дискриминация по отношение на служители, напуснали системата и неполучили допълнително възнаграждение за постигнати резултати за изработен период, в сравнение със служители, останали да работят в системата.

Със същото решение и на основание чл.47, т.6 от ЗЗДискр. е дадена препоръка на министъра на правосъдието, да бъдат изменени Вътрешни правила за заплати на служителите в МП, в частта на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33, която конкретизира критерий за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил периода, за който се изплаща възнаграждението.

Наличието на активна процесуална легитимация е абсолютна процесуална предпоставка за допустимостта на съответното процесуално действие, за която водещият производството орган е длъжен да следи служебно, а указанията на Комисията, които са доведени до знанието на подателя не са изпълнени и жалбата не е подадена от лице с необходимата процесуална правоспособност да стори това, то следва на основание чл. 52, ал. 3 от ЗЗДискр. производството по преписката да се прекрати.

Подобен казус е разгледан в Решение№ 397/ 19.04.2021г., по твърдения за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал.3 от Кодекса на труда. Оплакванията на жалбоподателя са за действия и бездействия на служители на чужда дипломатическа мисия в Република България, вкл. и такива с висш дипломатически ранг - посланик, ползващ се с дипломатически имунитет, относно дейността, възложена му от неговото правителство. А управлението и организацията на работа в посолството са безспорно такива дейности. По преписката е извършена проверка по отношение на редовността на жалбата, като е била констатирана нередовност, която се явява пречка за стартиране на производство за защита от дискриминация. В тази връзка до жалбоподателя е изпратено указателно писмо, с което същият е информиран, че подаденият от него инициативен документ и допълненията към него не покриват изискванията на чл. 51, ал.2, т. 3 и т.4 от ЗЗДискр. Разяснено му е, че при неизпълнение на тези указания, производството по преписката ще бъде прекратено. Жалбоподателят депозира отговор, с който не отстранява нередовностите на жалбата си, съобразно дадените му указания.

При мотивиране на решението съставът е съобразил, че оплакванията на жалбоподателя касаят факти и обстоятелства, случили се на територията на чужда дипломатическа мисия. Съгласно международните правни актове и конвенции, територията на чуждите дипломатически мисии в Република България е територия на съответната чужда дипломатическа мисия, а не територия на Република България и върху нея не се разпростира действието на националното законодателство на приемащата държава – „помещения на представителството“ са сгради или части от сгради, които се използват за целите на представителството, включително резиденцията на представителството, независимо от това чия собственост са те, заедно със земния участък, прилежащ към дадената сграда или част от сградата /чл. 1 от Виенската конвенция за дипломатическите отношения, обн. ДВ. бр.28 от 9 април 1968 г. Съставът е посочил, че в случая прилагането на нормите на Закона за защита от дискриминация и конкретно чл. 3 ал.1, съгласно който „Този закон защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Република България“, не могат да бъдат приложени.

Отделно е отчетено, че в жалбата и допълненията към нея са представени факти и обстоятелства, извън тригодишния давностен срок по чл.52, ал.1 от ЗЗДискр., поради което настоящият състав не дължи произнасяне по тях.

Наред с горното съставът е изложил доводи и за липсата на компетентност на КЗД, обусловена от факта, че жалбоподателят отправя искания за произнасяне от страна на Комисията касае и ревизия на акт на съдебен орган. В постановеното решение са изложени и допълнителни доводи, че съдебната власт е независима и нейните решения подлежат на обжалване пред съответния компетентен съд, а не пред административния орган, какъвто е Комисия за защита от дискриминация. Поради изложените мотиви съставът е приел за недопустимо за разглеждане по същество жалбата на Н.С.Д, с оглед на което жалбата следва да бъде оставена без разглеждане, а производството по нея следва да бъде прекратено.

Оплаквания за дискриминация по признак „пол“ разгледани през годината.

С Решение № 684/ 20.09.2021 г. е установено нарушение за забраната за дискриминация по признак „пол“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Съставът е сезиран по жалбата на Д.Б.М., която сочи, че през 2019г. изпратила запитвания до няколко автошколи в град В. относно шофьорски курсове за категория „А“. Жалбоподателката счита, че е била обект на дискриминация по признак „пол“, а до този извод достигнала във връзка с желанието ѝ да придобие право да управлява мотоциклет /категория „А“/. Търсейки автошкола, при която да придобие нужната квалификация, изпратила запитване до „Автошкола Д.“, в резултат на което получила отговор, в който било описано, че цената на курса за въпросната категория е с 50 лв. по-скъп за жени, от този за мъже, тъй като „се случват по-трудно нещата“ при жените. В становището на ответната страна е отразено, че е имало запитване по gmail за курс категория „А“ от лицето Д. М. Обясняват, че курсът за мотоциклети категория „А“ е съпроводен с много труд и огромни физически рискове при обучението. През този период и по време на полагаането на практическия изпит пред „ИААА“, са били свидетели на десетки злополуки, довеждащи до тежки физически травми, понякога и за цял живот - справка „ИААА“. С оглед на изброените факти се правила задължителна застраховка злополука към застрахователно дружество „SDI“ на стойност 50лв., което оскъпява услугата на курса. Застраховката се представя пред комисията на „ИААА“ за практическия изпит. В мотивите на решението е посочено, че 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 от ЗЗДискр. И в двете хипотези за пряка или непряка дискриминация, съгласно нормата на чл.4, ал.2 и ал.3 от ЗЗДискр. законодателят е определил, че следва да е налице „неблагоприятно третиране“ на обекта на дискриминация. „Неблагоприятно третиране“ по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси на индивида. Доказването на дискриминация изисква първо, да се установи факта на неравно третиране, на сравнимост на ситуацията, на защитения признак, както и на различието по този признак със сравняваните лица и второ, да се докажат факти, от които може да се направи обосновано предположение за възможно осъществяване на неравно третиране поради защитен признак, т.е. за причинната връзка между спорното третиране и защитения признак. Съставът е изложил доводи, че чрез задължението за застраховка на стойност 50 лева само за курсисти от женски пол, ответната страна нарушава равнопоставеността между двата пола и дискриминира по признак „пол“, както жалбоподателката, така и спрямо други курсисти от женски пол.

На основание чл. 65, т. 1 във връзка с чл. 47, т. 2 и 3, вр. с чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., решаващият състав установява, че ответната страна Автошкола „Д.“, е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признак „пол“. С постановеното решение съставът налага, на основание чл. 47, т. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна Автошкола „Д.“ № 11, поради установена дискриминация по признак „пол“, имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лева, платими, на основание чл. 83 ЗЗДискр., по сметка на Комисия за защита от дискриминация в Българска народна банка. Със същото решение е дадена препоръка на основание чл. 47, т. 11 от Закона за защита от дискриминация, ответната страна Автошкола „Д.“, да се въздържа и да съблюдава занапред за действия, които биха могли да породят съмнение у гражданите за проява на дискриминация въз основа на защитения от закона признак „пол“.

По друго оплакване за дискриминация по признак „пол“, съставът е постановил Решение № 344/ 23.03.2021г., с което не е установена дискриминация по посочения признак. Подаденото оплакване е във връзка с предприети мерки за закрила в семейна среда, осигурявани от органа

по закрила към ДСП - П към АСП.

Жалбоподателят И.Д. е баща на двегодишни деца (близнаци). Твърди, че след раждането им, майката на децата многократно ги е отвеждала за няколко дни в неизвестна посока, без неговото знание, съгласие и обратна връзка. Заявява, че към настоящия момент майката на децата еднолично и грубо погазвайки родителските му права, ги отглежда сама, далеч от гр. С. Като конкретен повод за подаване на жалбата сочи действието на Дирекция „Социално подпомагане“ гр. П, изразяващо се в насочване на майката за подлагане на логопедично и психологично обследване на децата, без неговото уведомяване, независимо от наличието на писмено договаряне за присъствието му на обследването и поемането на ангажимент за това обстоятелство. Решаващият състав е приел, че събраните по преписката доказателства опровергават твърденията за субективизъм и преднамереност от страна на администрацията на АСП, изразяваща се в насочване на майката за подлагане на логопедично и психологично обследване на децата, без уведомяване на жалбоподателя по преписката, (независимо от наличието на писмено договаряне за присъствието му на обследването и поемането на ангажимент за това обстоятелството, както и липса на официален отговор за резултатите от него). Съставът е отчел също, че твърденията на жалбоподателя, че не е получил конкретни отговори на подадените от него до Дирекция „Социално подпомагане“ гр.П. сигнали се опровергават от представените по преписката протоколи от срещи, писмени покани за срещи, писма и др. Втори специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че с оглед преценката дали е налице дискриминационно отношение, е съществено как е възприеман жалбоподателя като участник в мерките за закрила в семейна среда, осигурявани от органа по закрила към ДСП - П. по случаите за неговите деца и именно заради наличието на определена характеристика, да е дискриминиран. По същия начин, майката на децата, посочена от жалбоподателя, като лице за сравнение би следвало, за да е налице дискриминация, спрямо жалбоподателя, да е третирана по-благоприятно само, защото не притежават въпросния признак, т.е. единствено и само, че е от женски пол, поради което жалбоподателят твърди, че е дискриминиран и който, според жалбоподателя, е послужил като основание на социалната институция да го дискриминира в процеса на работа по закрила на децата. Установено е, че социалната институция е комуникирала с жалбоподателя Д., с всеки един от неговите сигнали и молби, адресирани до дирекцията по поставените проблеми. Съставът е отчел и отразил в мотивите на постановеното решение, че от представените доказателства и приложен доклад от извършена проверка от Инспектората на АСП, се установява, че органът по закрила на детето е предприемал своевременно мерки за закрила в семейна среда на двете деца на жалбоподателя. Горееизложеното мотивира настоящия състав да приеме оплакванията на Иван Д. за осъществена от страна на Дирекция „Социално подпомагане“ гр. П., Отдел „Закрила на детето“ спрямо него дискриминация по признак пол, по време на работа по случаите на децата на жалбоподателя, за неоснователни и недоказани. На основание чл.65, т.5 от Закона за защита от дискриминация, съставът е установил, че АСП представлявана от изпълнителния директор Р. П. не е осъществила спрямо И. А. Д. дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „пол“ и със същото решение е оставил без уважение подадената жалба.

В Решение № 301/ 11.03.2021 г. Втори специализиран заседателен състав е разгледал оплаквания за дискриминация под формата на тормоз по признак „пол“. Жалбоподателката Д. Б. А. твърди, че спрямо нея е осъществена дискриминация под формата на тормоз от страна на М. Г., заемащ длъжността старши касиер в бензиностанция „Л. Б.“ ЕООД. На 03.04.2019 г. жалбоподателката била нощна смяна в бензиностанция и докато изпълнявала задълженията си като „касиер“, се появил М. Г. заемащ длъжността старши касиер в бензиностанцията и който не бил на смяна. Същият се държал агресивно спрямо нея, била обиждана по най-нецензурен и вулгарен начин, като твърди, че той бил употребил алкохол. По преписката са изискани становища от М. Г. и от работодателя „Л. Б.“ ЕООД. От страна на дружеството се посочва, че е била получена жалба (сигнал) от Д.А., идентична с жалбата, изпратена до Комисията. По повод на това на 03.05.2019 г. управителят на дружеството със Заповед № 423/ 03.05.2019 г. е разпоредил извършването на незабавна проверка, като за целта била създадена комисия, която да провери случая и да докладва на ръководството на дружеството. На 03.05.2019 г. въпросната комисия констатирала в свой Протокол с № 1, че М. Г. е подал молба за прекратяване на трудовото си правоотношение след инцидента с Д. А. Работодателя информира също, че Комисията, извършваща проверката, констатирала следното: „Видно от обясненията, контролът, работил нощна смяна в нощта на инцидента, е напуснал сградата на бензиностанцията в началото на скандала, поради което не знае

нищо за случилото се, което да е възприел непосредствено. Според обясненията на управителката, част от хората са се оплакали, че Д. Б. А. е конфликтна личност и е създавала ситуации, които предразполагат към скандал на работното място.“ Впечатленията на Комисията от предоставения от Д. А. аудио запис били, „че същият не е манипулиран и има вътрешна логика, но по съществото си по-скоро представлява битов скандал“, отколкото „тормоз на работното място“. От аудио записа ставало ясно, че М. Г. е нарушил т. 4. 1. и т. 4. 4. от „Правила за корпоративна култура“, с които са запознати служителите на Б 166 Г. О., както и той. От всички събрани в хода на производството писмени доказателства е установено, че между жалбоподателката Д. А. и посочения от нея ответник М. Г. е имало конфликт, възникнал на работното място по време, когато Г. не е бил на работа, а е отишъл извън работно време в бензиностанцията. По време на възникналия спор между страните, ответникът не е изпълнявал своите служебни задължения, защото не е бил на смяна. Преки свидетели на случилото се между двете страни и разменените реплики помежду им, не се установява да е имало. Служителят, който е бил на смяна същата вечер – В. Г. по негови твърдения е излязъл от помещението в самото начало на възникналия между страните спор и заявява, че не е бил свидетел на обиди и заплахи. Това е установено и от писмените сведения, които е предоставил на работодателя си, във връзка с възникналата ситуация и подадената жалба, които са предоставени като доказателство по преписката от втората ответна страна в производството „Л.Б.“ ЕООД.

Съставът е приел, че посочените в инициативния документ оплаквания от страна на Д.А. за извършена спрямо нея дискриминация от М.Г., не се потвърждават в хода на производството пред КЗД. Втори специализиран заседателен състав е формирал мнение, че между двете страни е възникнал конфликт. Не е спорно, че е възникнал спор помежду им, че те са били в пререкание, че са си разменили обидни реплики. В мотивите на решението е отразено, че в случая това обстоятелство само по себе си, не е достатъчно, за да обоснове наличие дискриминация под формата на тормоз, осъществена от посочения ответник по отношение на жалбоподателката. В разглеждания случай съставът е отчел множеството писмени доказателства, вкл. и „Докладна записка“, изготвена от М. Т. - регионален представител – регион Централна Северна България, която е изпратена от него до ръководител отдел „Работа с персонала“ в „Л.Б.“ ЕООД по повод възникналия скандал между страните, и която се основава на събраните писмени становища от колегите на А. и Г. Жалбоподателката е определена от повечето ѝ колеги, които са споделили, че тя „ги провокира с различни подмятания“, като „конфликтна“. При създалата се ситуация, всички колеги на жалбоподателката са заявили, че отказват да работят с нея. Това е видно и от представените писмени становища, в някои от които тя е определена като „конфликтна личност, която създава ситуации, предразполагащи към скандали на работното място“. По отношение на втората ответна страна в производството работодателя на жалбоподателката „Л.Б.“ ЕООД, съставът, след като прецени всички представени писмени доказателства, счита, че дружеството е изпълнило задълженията си по чл. 17 от ЗЗДискр., според който работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, е длъжен да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг работник или служител. Въз основа на така събраните доказателства, Втори специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, на осн. чл. 65, т. 5 , чл. 66 от ЗЗДискр. е установил, че М. Ц. Г. като старши касиер в бензиностанция „Л. Б“ ЕООД, не е извършил дискриминация под формата на тормоз на работното място по признак „пол“ срещу Д. Б. А. Съставът е оставил без уважение подадената от Д. Б. А жалба срещу М. Ц. Г. за извършена дискриминация по признак „пол“, без уважение, като неоснователна. Съставът е установил, че „Л. Б.“ ЕООД, не е извършило нарушение на чл. 17 от ЗЗДискр. във връзка с получен сигнал от Д. Б. А и е оставил жалбата като неоснователна и спрямо дружеството – работодател.

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



В производството за защита от дискриминация Трети постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: народност, гражданство, лично положение, произход, религия и вяра.

Членовете на Трети специализиран постоянен заседателен състав са: инж. Наско Атанасов, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева.

През 2021 г. съставът е постановил общо 57 решения по образувани преписки оплаквания за дискриминация. През отчетната година, отново най - голям е броят на постановените решения с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“, като в тази група подават оплаквания, свързани с твърдения за нарушения на трудови права, дискриминация под формата на тормоз и оплаквания за нарушения на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр, при предоставяне на стоки и услуги. През 2021 г. съставът е постановил и решение във връзка с нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр., с оглед оплакванията за дискриминация по признак „народност“ във връзка с ползването на мобилни услуги. В част от случаите, поставени за разглеждане пред комисията, в частност, поставени за разглеждане пред Трети специализиран постоянен заседателен състав многократно е посочвал, че не всяко напрежение между лицата, или комуникацията между колеги, може да се квалифицира като дискриминация под формата на тормоз.



В 16% от случаите, разгледани през отчетния период, съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, като е наложил глоби, имуществени санкции на виновните лица. Решаващият състав е оставил без уважение 46 % от оплакванията за дискриминация, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация. В основната си част, причината е липса на доказателства, или описаната фактическа обстановка не кореспондира на фактите и доказателствата по преписката. В 2% от разгледаните през годината оплаквания съставът е спрял производствата, на различни законови основания. В някои от тези случаи, съставът, с превантивна цел, е дал и препоръки за недопускане на дискриминация. Поради оттегляне на жалбата са прекратени 13 % от образуваните през годината преписки. В 14% от случаите подадените жалби са оставени без разглеждане. За разлика от предходни години броят на преписките, прекратени поради неотстраняване на нередовности или оттегляне на жалбата, е по-малък сравнено с предходни години. В рамките на календарната година 5% е делът на решенията, с които съставът е одобрил постигнатите между страните споразумения. В рамките на годината, съставът е изпратил по компетентност 2 % от подадените жалби.

В своята практика Трети постоянен заседателен състав е посочвал, че 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 от ЗЗДискр. И в двете хипотези за пряка или непряка дискриминация, съгласно нормата на чл.4, ал.2 и ал.3 от ЗЗДискр., законодателят е определил, че следва да е налице „неблагоприятно третиране“ на обекта на дискриминация. „Неблагоприятно третиране“ по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко, засяга права или законни интереси на индивида.

През отчетната година съставът е разгледал и решил оплакване за по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т. т. 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, Раздел I от ЗЗДискр. по признак „лично положение“. При постановяване на Решение №466/20.05.2021 г. на Трети специализиран постоянен заседателен състав е подчертал, че забраната за извършване на дискриминация в областта на достъпа до заетост е обект на регулация в ред директиви, които са транспонирани в националното законодателство със Закона за защита от дискриминация. Оплакването в жалбата касае твърденията на жалбоподателя за нарушение правото му на работно време, право на отпуски и почивки в сравнение с другите служители на дружеството. Решаващият състав е подчертал, че принципът на равенство пред закона и в третирането, както и забраната за допускане на дискриминация, е един от общите принципи на правото на Европейския съюз.

С постановеното решение съставът установява, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К. от гр. С. За установеното нарушение съставът е наложил, на основание чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., наказание имуществена санкция в размер на 1500 (хиляда и петстотин лева) лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация. На основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр. са наложени и принудителни административни мерки на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., с цел преустановяване на нарушението, като предписва на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на „К. Б. С. Б. я“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш,

- да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството;

- да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.).

Със същото решение съставът установява, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че В. П., мениджър в процесния период в „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., е осъществила по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К. и налага на основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. на В. П., мениджър в процесния период в К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., наказание глоба в размер на 700 (седемстотин) лева за извършването на установената с настоящото решение

дискриминация. ОПРЕДЕЛЯ, на основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр., едномесечен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

В рамките на календарната година съставът е разгледал оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“ във връзка с разпоредбата на чл.12 от ЗЗДискр. относно изискванията за постъпване на работа, посочени от работодателя, а конкретен пример е Решение №503/02.06.2021г. Жалбоподателят счита, че е дискриминиран в процеса на трудовата му реализация, което се изразило в отказ от ангажиране по трудова заетост от страна на УМБАЛ „С. Е.“ ЕАД поради пасивно – социалния му статус на осъден, след изтърпяване на наказанието лишаване от свобода. Ответната страна по преписката оспорва подадената жалба като неоснователна. Трети специализиран постоянен заседателен състав е установил, че на 16.08.2019 г. в сайта на jobs.bg е публикувана обява за свободно работно място за длъжността „общ работник“ в аптеката на болницата със срок на обявата до 13.09.2019 г. Отстрана на състава е отчетено, че ограничаване на заемане на отчетнически, материално - отговорни и други длъжности от осъдени лица е уредено в процесния период в Наредба № 63 от 1985 г. за прилагането на Указ № 1074, за ограничаване заемането на отчетнически материалноотговорни и други длъжности от осъждани лица (издадена от министъра на финансите и министъра на правосъдието, отм. 14.07.2020 г.). Относно оплакването за дискриминационния характер на подбора, в мотивите на решението е посочено, че приложените от работодателя критерии за заемане на длъжността общ работник в аптека, а именно да не се назначават и заемат от лица, които са осъдени на лишаване от свобода, са съобразени със завишените изисквания на отчетност при приемането и доставката до отделенията на болницата на лекарствените средства и медицински консумативи. Във връзка със специфичната и отговорна дейност на тези служители, при изпълнение на служебните им задължения в аптеката на болничното заведение и в частност самото болнично заведение, са съобразени с относимата към изискванията за конкретната длъжност нормативна уредба. Съставът е отчетел, че постановеното условие, което да гарантира, че лицето е „годно да изпълнява задълженията си общ работник в аптека в лечебно заведение“, с оглед на длъжностните задължения, които трябва да изпълнява, не съставлява дискриминация на основата на признак лично положение, тъй като е налице изключението на разпоредбата на чл.7, ал.1, т.2 от ЗЗДискр. В мотивите на решението е отразено, че с това изискване се преследва допустима от закона цел, а именно да се защитава имуществото на работодателя, а в конкретният случай за длъжността „общ работник в аптека – съхранение и отчитане и осигуряване на медицински консумативи и лекарствени средства на отделенията на болничното заведение“. Ето защо регламентираното изискване лицето да е годно, съгласно изискванията на конкретната нормативна уредба за изпълнение на основните задължения по длъжностна характеристика, следва да се квалифицира като съществено и професионално изискване на основата на упражняваната дейност.

На основание чл.65 от ЗЗДискр. Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, че при кандидатстване за длъжността „общ работник – аптека“ към УМБАЛ „С.Е.“ ЕАД по публикувана обява на 16.08.2019 г. в сайта Jobs.bg. спрямо Я.Т.В. от гр.С. от страна на УМБАЛ „С.Е.“ ЕАД, представлявана от изпълнителния директор Г. Н., не е осъществено неравно третиране по смисъла на чл.4 ал.2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ и е оставил без уважение подадената жалба.

През отчетната година съставът е сезиран с оплаквания за дискриминация под формата на тормоз по признак „лично положение“.

Легално определение на понятието „тормоз“ е дадено в § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. - всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. Не всяко поведение, което засяга негативно мислите и чувствата на дадено лице, е дискриминационно поведение по смисъла на специалния закон

Интересен казус, разгледан от състава, по който е постановено **Решение № 357/07.04.2021 г.** е във връзка с оплаквания за дискриминация, извършена под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., като оплакването е подадено от родител, законен представител на непълнолетно лице – спортист. Жалбата е подадена от Р.Д.Й. в качеството ѝ на законен представител на З.Й. чрез адв. В. П., в която се посочва, че З.Й. - състезател-спортист професионалист, участващ в тренировъчната и спортно

състезателна дейност на БФХГ, картотекирана в клуб по художествена гимнастика „А.“ от 2016 г. с треньор М. Д. Дъщерята на жалбоподателката е състезател - аматьор по художествена гимнастика, картотекирана в КХГ „А.“ през 2016 г. с треньор М. Д.. Между страните не се спори, че майката Р.Й. е подала жалба с вх. № 17/04.03.2020 г. до Председателя на БФХГ и до Дисциплинарната комисия на БФХГ с твърдения за нарушения на ответната страна на разпоредбите на глава III, чл. 12, ал. 5, 6 и 7 от ДПр. на БФХГ. С Решение от 17.06.2020 г. на ДК на БФХГ комисията е препоръчала на ответната страна преустановяване на тренировки със З. в КХГ „А.“ до приключване на дисциплинарното производство. От приложена по преписката електронна карта за картотекиране на З.Й., извлечение от официалния сайт на БФХГ, се установява, че към датата на постановяване на настоящото решение същата е състезател на КХГ „Л.“ с нов треньор В.С. При мотивиране на решението Трети специализиран постоянен заседателен състав е посочил, че дефиницията на тормоза не изисква необходим случай за сравнение, защото при наличие на предпоставките за тази форма на дискриминация, неговата реализация и въздействие постигат изисквания резултат дори ако в обособената негативна среда всички останали субекти са третирани по идентичен начин. Решаващият състав е кредитирал изцяло показанията на свидетелите С. К., В. И. и К. Т. като безпристрастни, логични и последователни. Съставът е отчел, че от съдържанието на писмо с вх. № 87/18.08.2020 г. на Н. Р. до председателя на БФХГ се установява, че З. Й. е напуснала клуб „Л.“ с посредствени резултати, а отличните ѝ постижения след това се дължат на съвместната ѝ работа с М. Д. В мотивите на решението е посочено, че противно на житейската логика е едно физически и психически, тормозено от треньора си дете, да показва добри резултати в спортно-състезателната си дейност, майката Р. Й. да е приемала това положение в продължение на три години, ежегодно да е подавала декларация - съгласие за картотекиране на дъщеря ѝ съгласно чл.69, ал.4 ЗФВС и чл.5, ал.7 от Правилата на БФХГ и да е заплащала детето да бъде тренирано в КХГ „А.“, вместо да преустанови посещенията в клуба и да се присъедини към друг клуб. Събраните по преписката гласни доказателства опровергават твърденията за намалено време за тренировки на З. като проява на тормоз от страна на М. Д. От показанията на св. Й. и св. И. е видно, че са тренирали само по три часа, защото З. трябвало да се подготвя за изпити, тоест напускали са тренировки по тяхно желание.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е счел за нужно да подчертае, че представения от жалбоподателя документ от частен психологически кабинет „Dominate mind“ няма характера на експертно заключение на вещо лице, установяващо психологичния статус на З. Й. и изготвено по законоустановения ред от лице с установена компетентност, и не следва да се цени като такова. Същият представлява подписан частен документ, в който са обективирани твърдения, че З. показва характеристики на жертва на тормоз. Решаващият състав е посочил, че дори треньорските похвати на М. Д. да са предизвикали в З.Й. нежелано от нея емоционално преживяване, то не е последица от дискриминационно поведение на ответната страна по смисъла на приложимите материалноправни норми на специалния закон - 33Дискр. Субективното усещане за обида в резултат на нечие нежелано поведение, не следва да се тълкува разширително в контекста на приложимите материалноправни норми. /§ 1, т. 1 от ДР на 33Дискр., вр. чл. 2 и чл. 4 от същия закон/. В хода на производството пред КЗД не са събрани доказателства за действия, бездействия или демонстриране по друг начин от ответната страна на поведение, което може да се квалифицира като проявена дискриминация срещу З. Й., извършена под формата на „тормоз“ на основата на признак „лично положение“. Във връзка с твърденията в инициативния документ, с оглед на което на основание чл. 65, т.5 от 33Дискр., Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че ответната страна М. М. Д., главен треньор на Клуб по художествена гимнастика „А.“, не е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от 33Дискр. на основата на признак „лично положение“ по чл.4, ал.1 от 33Дискр., спрямо З. Й. Със същото решение съставът е оставил без уважение жалба с вх. № 44-00-1853/26.06.2020 г. по описа на КЗД от Р.Д.Й. в качеството ѝ на законен представител на З. Й. чрез пълномощник и съдебен адресат адв. В. С.П.

Компетентността на КЗД е уредена в разпоредбата на чл. 47 от 33Дискр., където са регламентирани правомощията, с които КЗД разполага при решаването на визираните в същия текст въпроси, в качеството ѝ на независим специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите. Макар и ефективната защита от дискриминация, в случаите, когато бъде установена такава, да изисква налагането на адекватни и пропорционални мерки за преустановяване на нарушението,

респ. за възстановяване на положението отпреди нарушението, то в 33Дискр. не се съдържат правни норми, позволяващи на Комисията за защита от дискриминация да се произнася по въпроси, касаещи по същество оплаквания за домашно насилие върху жалбоподателя и малолетните му деца по смисъла на Закона за защита от домашното насилие (ЗЗДН), това са доводите, посочени от състава при мотивиране на Решение №213/ 12.02.2021 г.

Оплакванията, с които е сезирана КЗД, касаят „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на 33Дискр. по признак „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., като интересното в конкретния казус е, че жалбоподателят е женен за посочената от него ответна страна от 2017 г. и имат две деца - момче и момиче на две години и половина и десет месеца. Оплакванията му са, че от 2019 г. е подложен на психически и физически тормоз. След преценка на редовността и допустимостта на подадения инициативен документ до жалбоподателя са изпратени две указателни писма за отстраняване на нередовност във връзка с компетентността и правомощията на КЗД, които той не е изпълнил в указаният срок. В тази връзка съставът е счел, че наведените от жалбоподателя оплаквания не попадат в материалната компетентност на Комисията за защита от дискриминация по 33Дискр. Решаващият състав е отразил, че съгласно чл. 2, ал. 1 от посочения закон домашно насилие е всеки акт на физическо, сексуално, психическо, емоционално или икономическо насилие, както и опитът за такова насилие, принудителното ограничаване на личния живот, личната свобода и личните права, извършени спрямо лица, които се намират в родствена връзка, които са или са били в семейна връзка или във фактическо съпружеско съжителство. По смисъла на ал. 2 за психическо и емоционално насилие върху дете се смята и всяко домашно насилие, извършено в негово присъствие. По силата на чл. 3, т. 1 от ЗЗДН, защита по този закон може да търси всяко лице, пострадало от домашно насилие, извършено от съпруг. Съгласно чл. 4, ал. 1 вр. чл. 7 от ЗЗДН в случай на домашно насилие пострадалото лице има право да се обърне към районния съд по постоянния или настоящия си адрес. В случаите, когато има данни за опасност за живота или здравето на пострадалото лице, то може да подаде и молба до органите на Министерството на вътрешните работи за предприемане на мерки, съгласно Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР). С оглед на изложеното и на основание чл. 52, ал.3 от 33Дискр. и чл. 8, ал. 1, т. 5 от Правилата за производство пред КЗД, Трети специализиран постоянен заседателен състав оставя без разглеждане подадената жалба и прекратява производството по преписка № 518/2020 г. със същото решение съставът изпраща жалбата по компетентност на Главна Дирекция „Национална полиция“ на МВР.

Оплаквания за нарушения на чл. 37, ал. 1 от 33Дискр. по признак „лично положение“.

В обхвата на защитата от дискриминация попада и упражняването на други права, като достъпът до услуги, а с разпоредбата на чл. 37, ал.1 от 33Дискр. като не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., представлява нарушение на норми на 33Дискр.

Подобен пример е Решение №256/ 14.02.2021 г. по преписка №714/2019г., Трети специализиран постоянен заседателен състав, е разгледал оплаквания за дискриминация по признак „народност“ във връзка ползване на услуги на мобилен оператор. Жалбоподателят – Д. А. сочи, че активирането на ползваната от него конкретна услуга на дружеството и нейното деактивиране се извършва със SMS и съдържание, изпратено само на латиница. Според изложеното в жалбата, кирилицата е призната за официална азбука в Европейския съюз. Жалбоподателят излага мнение, че след като дружеството оперира на територията на Република България, където официалната азбука е кирилица, е редно да се предостави възможност услугите да бъдат активирани и деактивирани и на кирилица. Съставът приема, че е сезиран с искане за установяване на нарушение на чл. 37, ал.1 от 33Дискр и дискриминация на основата на признак „народност“ по см. на чл.4, ал.1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя Д.А.А., ползвател на мобилна услуга от ответното дружество. В рамките на производството и видно от данните, публикувани на сайта на дружеството става ясно, че дружеството е водещ доставчик на дигитални услуги и телекомуникационни решения в страната. Спорът между страните се свежда до това, че за дезактивирането на предлаганата от мобилния оператор услуга, същата може да бъде дезактивирана само при изпращане на електронно съобщение на латиница, което жалбоподателят счита за дискриминация. Видно от цялостното съдържание на приложените по преписката условия за ползване на въпросната услуга, не се установява изрична индикация от страна на мобилния оператор, която да разясни на клиентите, ползващи услугата А. Т. У., че при

нейното деактивиране, съответното, изпратено от клиента съобщение следва да бъде изписано само и единствено на латиница, за да може същото да бъде отчетено от системата. С оглед данните по преписката става ясно, че съобщението се получава, но поради изписването на кирилица на самото съобщение, същото не се регистрира в системата. В случая съставът не споделя тезата на ответната страна теза, че не всички телефонни апарати, предоставяни от дружеството доставчик на мобилни услуги, разполагат с клавиатура на български език. Необходимо е да се отбележи, че казусът касае изпращане на съобщения на кирилица, а не клавиатурата на телефоните. Съставът държи сметка, че всеки един мобилен апарат, от така наречения клас смартфони, има налично меню, от което може да се избира съответен език и/или да бъде свалено съответно приложение, при избор на език. Наред с това, въпросните устройства, предлагани от дружеството, следва да отговарят на изискванията на Европейския съюз за качество и за поддържане на опция за избор на езиците на държавите членки на ЕС. Съставът е отчетел обстоятелството, че изписването на думата „ок“ за активиране на услугата, същата е идентична като при изписване на български език, така и при изписване и на латиница, като различно е положението при отказа от услугата. В мотивите детайлно е обсъдено, че за да може даден клиент да се откаже от услугата, същият следва да е наясно, че отказът направен с изпращане на електронно съобщение, трябва да бъде също толкова лесен и удобен, както при активиране на услугата, но проблемът идва при изписване на съответната дума, която доставчикът на мобилната услуга изисква, при отказ същата да бъде изписана само на латиница. От страна на дружеството не е дадена и яснота относно таксуването на дадено съобщение, в случай, че същото е изпратено без да е изписано на латиница, след като не се отчита от системата, като открит остава и въпросът дали се отчита като разход. Ноторно известно е, че при ежедневната употреба на електронни устройства и услуги, изпращането на електронни съобщения между лицата е и на български, и на български с латиница, като за всеки изпратен „SMS“ доставчиците на мобилни услуги не са поставили изискване за изпращане на текстови съобщения само на латиница, от което следва, че всяко изпратено съобщение, изписано на кирилица и на латиница, се таксува, но за отказ от услуга се въвежда изискване, което не е ясно и недвусмислено отразено. Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 65 от ЗЗДискр. установява, по жалба, подадена от Д. А. А., че изискването, въведено от А.Б. ЕАД при деактивиране на услугата А.Т.У. чрез изпращане на електронно съобщение единствено и само на латиница, е в нарушение на чл. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. чл.4, ал. 1 от ЗЗДискр, на основата на признак „народност“. С оглед установеното нарушение съставът налага, на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на ответната страна - „А.Б.“ ЕАД, представлявано от А. В. Д. и М. М., имуществена санкция, в размер на 1500 (хиляда и петстотин) лева за гореустановеното нарушение, извършено при осъществяване предмета на дейност на юридическото лице. На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. с цел преустановяване на установеното с настоящото решение нарушение по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., предписва на длъжностните лица, представляващи ответната страна „А.Б.“ ЕАД, а именно: А. В. Д. и М. М, да се предприемат мерки за осигуряване на възможност за активиране и деактивиране на предоставените от дружеството услуги по начин, осигуряващ равенство в третирането, като занаяпред от постановяване на настоящото да не се допуска предоставяне на услуги при по-неблагоприятни условия, спрямо клиентите на дружеството. На основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр. е даден срок от един месец, считано от датата на получаване на решението, представляващите да уведомят комисията за предприетите мерки за изпълнение на наложената принудителна административна мярка.

Отчитайки целите на закона и отговорностите на всички лица, съгласно разпоредбата на чл.6 от ЗЗДискр., според която забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи, както и основната мисия на КЗД по чл.40,ал.1 от ЗЗДискр., се налага извода, че Комисията може превантивно и по свой почин да упражни правомощията си по чл.47,т.11 от ЗЗДискр. като препоръча с оглед спазването на ЗЗДискр. и други закони, уреждащи равенство в третирането, преустановяването на определени практики, които потенциално могат да доведат до дискриминация.

В този смисъл е постановеното от Трети специализиран заседателен състав Решение № 399/ 19.04.2021 г., при разглеждането на жалба с дискриминация по признак „лично положение“.

В жалбата си до КЗД Л.К. заявява, че на 14.10.2018 г. на Централния кооперативен пазар гр. Г. ѝ било отказано да и се продаде стока, в случая грозде, от търговец, когото тя не познавала.

Обяснението на търговеца било, че преди време жалбоподателката е върнала закупените от него чушки. След преценка на събраните по преписката писмени доказателства в тяхната съвкупност, Трети специализиран заседателен състав е приел, че лицето Н.Д. извършва търговска дейност - продажба на плодове и зеленчуци като земеделски производител на маса 91 на Централен пазар – Г. в присъствието на своя съпруг Д. Д. По твърденията на жалбоподателката Л. К, че е получила отказ от продажба на стока, същата не посочва свидетел. Решаващият състав е посочил, че за да се обоснове основателността на жалбата, следва да се вземе предвид, че по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. 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. Съгласно разпоредбата на чл.37 от ЗЗДискр. не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставяне на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

В рамките на производството пред КЗД, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. жалбоподателката не е представила безспорни доказателства в подкрепа на своите твърдения, че ответните страни са осъществили пряка дискриминация по смисъла на чл. 4 ал.2 от ЗЗДискр. и нарушение на чл.37 от ЗЗДискр., поради което твърдението за дискриминация по смисъла на чл.4, ал. 2 от ЗЗДискр. и нарушение на чл.37 от ЗЗДискр. настоящият състав счита за недоказано. Предвид правомощията на КЗД по чл.47 от ЗЗДискр. и основната ѝ мисия по чл.40,ал.1 от ЗЗДискр., се налага изводът, че защитата срещу дискриминация може да бъде превантивна и предварителна преди настъпването на акт на дискриминация, също така и последваща, след като дискриминацията вече е извършена. Имайки предвид гореизложените оплаквания в жалбата и на основание чл.47, т.11 от ЗЗДискр., решаващият състав намира за необходимо за постигане на целите на ЗЗДискр. (равенство във възможностите и третирането) да препоръча на Н. Н. Д. от гр. Г. и Д. Г. Д. да не допускат отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставяне на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл.4, ал.1. от ЗЗДискр. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., трети специализиран постоянен заседателен състав установява, че Н. Н. Д. от гр. Г. и Д. Г. Д. от гр. Г. не са осъществили неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. и нарушение на чл.37 от ЗЗДискр. съставът е оставил оставя без уважение жалбата и допълнителните приложения към нея, подадени от Л.П.К. от гр. Г.

С превантивна цел и на основание чл.47, т.11 от ЗЗДискр. съставът е дал препоръка на ответните страни Н. Н. Д. от гр. Г. и Д. Г. Д. от гр. Г., да не допускат отказ от предоставяне на стоки или услуги както и предоставяне на услуги от по – ниско качество или по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Други оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“, разгледани през отчетния период, са във връзка с паркиране в зелена зона.

Оплаквания за нарушение на чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр във вр. с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр по признак „лично положение срещу отдел Охранителна полиция при ОД на МВР-В. С Решение № 471/21.05.2021г. е разгледана жалба с твърдения за дискриминация във връзка с това, че на 26.09.2019 г., в 22,05 ч. униформени служители на „Общинска полиция“ на ОД на МВР-В. поставили на семейния автомобил на жалбоподателя марка “Н. I20” (регистриран на името на съпругата му Р.Р. П.) уведомление, за наложено наказание „глоба с фиш“ за нарушаване на чл. 93, ал. 3 от ЗДвП. В жалбата е отразено, че превозното средство било паркирано пред собствения му гараж, находящ се в сградата, където той и семейството му живеят постоянно от 2002 г. За да постанови правилно решение, съставът е разгледал и обсъдил доказателствата по преписката в тяхната съвкупност и поотделно, като е преценил както относимостта им към предмета на спора, така и тяхната годност и доказателствена сила. Съставът е изложил доводи за това, че в хода на производството пред КЗД жалбоподателят не е ангажирал годни факти относно установяване на факти, които биха могли да породят съмнение за извършена спрямо него дискриминация. Събраните доказателства не подкрепят твърденията на жалбоподателя П., а съмненията и дори обвиненията за преднамереност от ответната страна спрямо жалбоподателя и осъществено неравно третиране в разглеждания случай са несъстоятелни, неподкрепени с доказателства. Решаващият състав е счел за недопустимо, жалбоподателят да търси защита от дискриминация за осъществено неправомерно поведение, нарушавайки чл. 94, ал.3 от Закона за движение по пътищата. Воден от горното и на основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр., Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, че с действията си, ответната страна В.С.Н.

– Началник на група „Общинска полиция“ в сектор „Охрана на обществения ред и териториална полиция“ към отдел Охранителна полиция при ОД на МВР –В., чрез адв. Н. К, САК, не е осъществил дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателя М.С.П и е оставил без уважение подадената жалба.

Друг пример, касаещ оплаквания за дискриминация във връзка с паркирането е разгледан в Решение №573/21.06.2021 г. В депозираната жалба Н.А.А. посочва, че притежава заедно със своята съпруга жилище от 1975 г, находящо се на ул. „Я.“, в квартал „Я.“, община „С.“, в гр. С. Посочва, че обитава жилището си в С. при възможност от свободно време, служебна дейност, когато се налагало да бъде ремонтирано, при необходимост от медицинска помощ на тях и на членове на семейството им. Безпрепятствено паркирал личния си автомобил, където и понастоящем се паркирали автомобилите на живеещите в кооперацията. Добавя, че винаги са плащали в пълен размер на годишния данък и такса смет за двама души, макар че обитавали жилището 3-4 месеца през годините. През октомври или ноември на 2017 г. район „Я “ и намиращата се в него ул. „Я“ била обявена за „зелена зона“. Решението било афиширано като облекчение за собствениците на жилища в района. Посочва, че останалото време през годината обитават наследствено жилище в гр. Р., при което продължавали научната си работа въпреки пенсионната си възраст - водели докторанти и занятия на студенти от задочно обучение, както и участвали в проекти, финансирани от Министерството на образованието. Тази дейност се осъществявала по граждански договори, сключени по постоянен адрес в гр. Р., съгласно лична карта. Но се налагало (на семейството му) да престояват и в С. заради съвместни работи с колеги от ТУ. В жалбата се твърди, че Н.А.А. направил опит да закупи като собственик на жилище стикер за „зелена зона“, като представил нотариалния акт за жилището на ул. „Я“, големия талон на колата с регистрация в гр. Р. и лична карта с постоянен адрес в същия град. Отговорът бил категоричен отказ. Било му предложено да смени постоянния си адрес от гр. Р. в гр. С. на ул. „Я.“ т. е. - да смени личната си карта, шофьорската си книжка и да регистрира автомобила на новия адрес. Счита, че са необосновани изисквания на Наредбата за закупуване на стикер за паркиране в „зелена зона“, като го лишавали от възможността да използва собственото си жилище и ги принуждавали да се лишат от него, тъй като било невъзможно да извършват в него ремонти при необходимост, да го използват при нужда от медицинска помощ и в студените дни на годината. При анализ на нормативната уредба и събраните по преписката материали и доказателства, съставът е посочил, че приетите ограничителни мерки, изразяващи се в определяне на критерии за предоставяне на право на локално платено паркиране, са обективно оправдани с оглед постигане на законови цели, дефинирани в Плана за устойчива градска мобилност. Решаващият състав е посочил, че Наредба за организация на движението на територията на СО, приета с Решение № 332 по Протокол № 48 от 19.05.2005 г. на СОС е в съответствие с българското и европейско законодателство, както и че същата е приета и се прилага в съответствие с нормативната уредба в Република България, включително и с Конституцията на РБ. Съставът е счел, че Наредбата, в частта, в която се въвежда изискване за постоянен адрес, идентичен с адреса на жилищния имот, като условие за предоставяне на право на локално платено паркиране, не създава по-неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ и не представлява дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация. По преписката не са представени и доказателства за наличието на лица, които имат качеството сравнител, поставени са в сравними сходни обстоятелства чрез привидно неутрална разпореда, критерий или практика. В мотивите на решението съставът е отчел, че възраженията на ответните страни за липса на осъществена спрямо жалбоподателя дискриминация по признак „лично положение“ се подкрепят от събраните по преписката доказателства. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., Трети специализиран постоянен заседателен състав установява, че ответната страна Ц.Г.М., представляван от изпълнителния директор Р.М. не е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признака „лично положение“. Съставът установява, че ответната страна СОС, представляван от председателя Е. Г., не е извършил нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признака „лично положение“. Със същото решение съставът е оставил без уважение подадената жалба от Н.А.А.

С Решение №755/ 12.10.2021 г. Трети специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация ОДОБРЯВА сключеното между жалбоподателката Й.П.П., от една страна и от друга страна: ПТГ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К.П.М., и Синдикална организация на СБУ при ПТГ „ПТГ „Д-р Н. В.“, град Г., представлявана от председателя П.К.К. , сключено на основание чл. 62 от Закона за защита от дискриминация, с което двете страни обединяват своите позиции в

дух на доброжелателност, толерантност и взаимно уважение за следното:

Страните подписват настоящото споразумение с цел да уредят отношенията си във връзка с подадена от Й.П.П., жалба вх. No 44-00-1745 /18.06.2020 г. и допълнение към нея с вх. № 44-001956 / 07.07.2020 г., за извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Страните се съгласяват, че постигане на целта на настоящото споразумение ще уредят доброволно, изцяло и окончателно взаимоотношенията между тях и ще прекратят съществуващите спорове. С настоящото Споразумение директорът на ПТГ „Д-р Н. В.“ заедно с председателя на Синдикална организация на СБУ при ПТГ „Д-р Н. В.“ град Г., изразяват готовността си да се въздържат в бъдеще от бездействия, които могат до доведат до неравно третиране;

Всички спорове между страните, възникнали във връзка с влизането в сила, действието и изпълнението на настоящото споразумение ще се решават в дух на добра воля чрез преговори между страните. С оглед постигнато между страните по преписката споразумение, съставът прекратява на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр. производството по преписка № 462/ 2020 г. поради одобреното от Комисията споразумение между страните.

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



Съгласно заповед на председателя на КЗД Четвърти специализиран постоянен заседателен състав, чиито членове са: доц. д-р Баки Хюсеинов, д-р Орлин Колев и Петър Кичашки, е определен да разглежда преписки, свързани с разглеждане на оплакванията за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“.

Практиката на Четвърти СПЗС е съобразена и приведена в унисон със съдебната практика, а в аргументацията на решенията на КЗД често се срещат позовавания на норми от международни договори и конвенции, по които Република България е страна. При анализ на постановените 19 бр. решения от Четвърти специализиран постоянен заседателен състав през 2021 г. може да се посочи, че в 11 % от случаите съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, като за констатираните нарушения е наложил санкции и принудителни административни мерки на извършителя на нарушението. Броят на постановените през 2021 г. решения, в които не е установена дискриминация, а подадените жалби са оставени без уважение също е 37 %. Като причини могат да се посочат в някои случаи липсата на годни, макар и минимални доказателствени средства, които да създадат у състава индиция 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 не представлява нарушение на антидискриминационното законодателство. При анализ на постановените през отчетната година решения е видно, че 5 % от постановените решения са прекратени поради заявена воля от жалбоподателите за оттегляне на жалбата. От общия брой постановени решения, една част в рамките на 10 % са прекратени поради констатиран и неотстранен нередовности на инициативния документ, с който е сезирана комисията. Става въпрос за конкретно дадени указания, които не са били изпълнени от жалбоподателите в рамките на определения от състава срок. В 5 % от постановените решения, съставът е одобрил постигнато между страните споразумение, след водене на преговори от страните за постигането му.



През 2021 г. Четвърти СПЗС стриктно и последователно прилага установените през предишни години практики за превенция и борба с дискриминацията по упоменатите признаци. Значителен брой от решенията за 2021 г. често засягат признаците „имуществено състояние“ и „обществено положение“.

Признакът „обществено положение“ няма легална дефиниция, но наложилото се в практиката разбиране е статус, работа, професия, звание, ранг на дадено лице. Общественото 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, елемент на обществено положение по смисъла на закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, в което работи, заеманата длъжност 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. 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“.

Решение № 214/12.02.2021 г. Жалбата е подадена от Н. С. С. от гр. Р. и е насочена срещу Министерство на здравеопазването и Министъра на здравеопазването с оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“.

В инициативния документ е отразено, че считано от 13.03.2020г. заради Заповед № РД 01-124/13.03.2020г. на Министъра на здравеопазването, влязла в сила на 14.03.2020г. чрез публикуване в Държавен вестник, пандемията от Covid- 19, с разпоредбата на т. 1, т. 1 от заповедта

Н. С. е бил ограничен да осъществява частния си бизнес, заставен да не работи и да не изкарва пари за прехраната на неговото семейство. Сочи, че установеното в заповедта е неравноправно третиране спрямо частния бизнес в сферите, които са изброени в заповедта в т.1, т.1 и име забранено да работят и на клиентите да ги посещават, а държавният сектор, държавните служители нямат забрана да работят и да им се посещават отделните сектори.

Съставът е счел, че изложените от жалбоподателя обстоятелства, коментари, разсъждения, възражения и оплаквания за липсата на финансови средства за него и неговото семейство, следствие на пандемията, не сочат за дискриминационни прояви, а представляват по същество искане за отмяна на въведените противоепидемични мерки в страната и обявяването им като незаконосъобразни. Съставът е посочил относно недоволството на Н.С., че държавните служители по време на обявеното извънредно положение са били на работа, което е обвързано изцяло с функционирането на държавата и нейните институции, като обратното би означавало държавата да спре да функционира.

За пълнота на мотивите настоящият състав е посочил, че допусне ли се за разглеждане по същество оплакването, свързано с обявеното от Народното събрание извънредно положение и наложените в тази връзка противоепидемични мерки, целящи опазване на общественото здраве, ред и сигурност, подобно действие би означавало Комисията да се произнесе по спор, по който не разполага с правомощие по закон, а от там да постанови едно недопустимо решение. Предвид горното, преписката е прекратена.

Четвърти СПЗС често е сезиран с оплаквания под формата на жалба или сигнал, в който се посочват законови разпоредби, които се считат за дискриминационни. Пример за решение на тази практика е Решение № 537/ 15.06.2021 г., в което са разгледани оплаквания за по-неблагоприятно третиране по признак „имуществено състояние“. Жалбата е подадена от К.Д..И. срещу Национална агенция за приходите, представлявана от изпълнителния директор, Министъра на финансите на Република България, и Народно събрание на Република България, представлявано по председателя.

Оплакването е, че установената в разпоредбата на чл. 53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ), /в редакцията ѝ, в сила от 01.01.2017 г./ отстъпка от 5 на сто върху данъка за донасяне по годишната данъчна декларация, спрямо лицата, които подават годишна данъчна декларация до 31 март на следващата година по електронен път, създава неравно третиране спрямо тази част от гражданите, които не разполагат с възможност да подават декларация по електронен път.

Съставът е счел относно заведеното оплакване за дискриминационния характер на разпоредбата на чл.53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, че целта на мярката е да „стимулира подаване на данъчни декларации по електронен път“, която цел има определена връзка с други законни цели по своята същност като оптимизиране на дейността на администрацията, както и с цел да повиши събираемостта на бюджетните приходи и внасяне своевременно на задълженията към държавата, което само по себе си представлява законова цел при осъществяване на данъчната политика на Република България в сферата на данъчните отношения.

Взето е предвид, че в конкретния случай не се създава обективна невъзможност спрямо лицата, които нямат компютърни умения; лицата, които не разполагат със средства за закупуването на електронна компютърна система; лицата, които не могат да си позволят да заплащат за услугата, чрез която се осъществява достъпът до интернет пространството, тъй като разполагат с алтернатива за подаване на годишна данъчна декларация чрез свой представител с квалифициран електронен подпис или с издаден от Националната агенция за приходите персонален идентификационен код (ПИК) от предпочитан от тях офис на Национална агенция по приходите, напълно безплатно.

Съставът е установил, че разпоредбата на чл. 53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, не е в нарушение на разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и че ответните страни не са извършили нарушение на забраната за дискриминация по признак „имуществено състояние“ спрямо жалбоподателя.

Разглеждането на оплаквания за дискриминация на основата на признак „образование“, е една от основните сфери на дейност на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав. Тук трябва да бъде обърнато внимание на факта, че 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.

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.

В следващото решение Решение № 792/28.10.2021 г. оплакванията са от С. И. К. с изложени оплаквания за дискриминация по признак „образование“ във връзка със свързано лице – Д. Т. (син на жалбоподателката), срещу И. М. А. - организатор на Международен конкурс за класическа китара в гр. К.; Н. Л. М. - организатор на Международен фестивал на китарата в гр. П. и доц. д-р Р.Б. - жури на Международен конкурс за класическа китара в гр. К. и Международен фестивал на китарата в гр. П. Твърденията са за наличие на дискриминация спрямо децата от читалищата и музикалните школи в конкурсите за класическа китара в гр. П. и гр. К. в сравнение с учениците от музикалните училища.

Жалбоподателката посочва, че при раздаването на годишните стипендии за първо, второ и трето място в трета група на Международния конкурс, членовете на журито - преподаватели в музикалните училища и С. консерватория, игнорирали децата от музикалните школи, какъвто е и синът на С. К. и раздали всички награди на собствените си ученици.

От събраните по преписката доказателства не се установява в хода на конкурсната процедура да са въведени ограничителни критерии (условия), нито да са приложени дискриминационни критерии по признак „образование“ към кандидатите или други критерии, свързани с признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Съставът е счел, че Наредба за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби не прави разлика между учениците относно финансовото им подпомагане и получаване на стипендии. Посочената мярка всъщност е изпълнение на задължението на държавата да подпомага способните ученици и следва да се упражнява, без разлика между учениците, къде получават обучение в областта на изкуствата.

Съставът е счел, че учениците, обучаващи се в музикалните школи и читалища имат еднакво право на финансова подкрепа в качеството на ученици от общински, частни или държавни училища. По този начин учениците независимо къде провеждат курсове по изкуства, имат право в еднаква степен на правото на закрила и да получават подкрепа като деца с изявени дарби с цел насърчаване на творческите им заложби и потребности. Следователно детето на жалбоподателката и всички ученици, обучаващи се в музикални школи са носители на право по чл.14 от Наредбата, поради което съставът е счел за неоснователно твърденията на ответните страни за липса на нормативни основания за предоставяне на средства, доколкото в Наредбата липсва изрично условие за това.

Установено е, че ответните страни с предвиждане на класиране единствено за учениците от музикалните училища за втора и трета група на 24 Международен конкурс за класическа китара „Марин Големинов“ в гр. К са осъществили дискриминация като са поставили в по-неблагоприятно положение по признак „образование“ учениците от музикалните школи и читалища по отношение на възможността да получават стипендия по смисъла на чл.14 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби. Дадено е предписание на ответните страни да предприемат съответни мерки, с които да гарантират на всички ученици, явяващи се в организирани от тях национални и международни конкурси за класическа китара, равен достъп до класиране.

Друг пример за постановено решение по признак „образование“ е Решение № 345/23.03.2021 г. Производството е по подадена жалба от С. Е.Н. от гр. С., в качеството на законен представител на детето Н.Н. с изложени твърдения за дискриминация, по признак „образование“ и е насочена срещу „Център за градска мобилност“ ЕАД, представляван от изпълнителния директор и срещу Столичен общински съвет, представляван от председателя.

Жалбоподателката посочва, че дъщеря ѝ учи в чужбина, но три – четири месеца пребивава на територията на България. Отбелязва, че освен местното училище в чужбина, посещава и Българско неделно училище, което е със същия статут на училищата в България. Заявява, че от

Център за градска мобилност на Столична община й съобщили, че ученическа карта за детето не може да ѝ бъде предоставена, тъй като учебното заведение не се намира на територията на СО. Отбелязва, че в посочения случай е принудена да заплаща карта, която е два пъти по-скъпа. Счита за дискриминационно изискването в Наредбата на СО, указващо, че право на намаление разполагат единствено ученици в училища, намиращи се на територията на СО.

Съставът е счел, че от страна на ответните страни не е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. с разпоредбата на чл. 29, ал. 1, т. 7 и т. 9 от НРУПОГТТСО по отношение на българските граждани, учещи в чужбина, в конкретния случай по отношение на детето на жалбоподателката. Установено е, че въвеждането на възможността за използване на преференциални карти при пътуване с масовия градски транспорт на територията на С. община е за онези ученици, които се обучават в учебни заведения на територията на С. община. То е обективно оправдано с оглед преследването на законова цел, а именно с подпомагането на една уязвима група лица, каквито са учениците. Целта е създаването на по-благоприятни финансови условия за живот във връзка с осъществяването на обучението на тези лица по време на това обучение, което е свързано и с придвижването от едно място на друго на територията, на която се намира съответното учебно заведение. Съставът е счел, че българските граждани, които се обучават в учебни заведения представляват уязвима група по смисъла на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр., доколкото същите са ограничени във възможността да полагат труд в периода на обучението си.

Посочената в чл. 29, ал. 1, т. 7 от НРУПОГТТСО възможност за право на пътуване с персонализирана електронна карта касае съответната учебна година и има за цел осигуряване за учениците на по-добри битови условия за реализиране правото на образование. Липсата на тази възможност по отношение на детето на жалбоподателката според настоящия състав не рефлектира върху упражняване на неговото право на образование в учебно заведение, конкретно посещаване на Българско неделно училище, което се намира извън територията на страната, където и то преимуществено живее през по-голямата част от календарната година. В този смисъл, настоящият състав е счел, че разпоредбата не създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране, по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., в настоящия случай признак „образование“, по отношение на детето на жалбоподателката в сравнение с учениците, които се обучават в учебни заведения на територията на С. община и живеят през по-голямата част от година на територията на тази община. Установено е, че ответните страни не са извършили нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и жалбата е оставена без уважение.

Следва да се отбележи, че Законът за защита от дискриминация не допуска дискриминация при упражняване правото на труд. В Решение № 668/ 07.09.2021 г. съставът е разгледал оплаквания на жалбоподателката А. Т. К. срещу Медицински център „ПСАГБАЛ С. С.“ ЕООД с оплаквания за дискриминация по признак „образование“ във връзка с упражняване правото на труд.

В инициативния документ жалбоподателката споделя, че е работила като координатор дейности, на регистратура на Първа АГ болница „С. С.“ почти 12 години, на регистратурата на медицинския център към същата болница, осем години. Твърди, че били 4 служителки с едни и същи функции, едни и същи задължения, едни и същи длъжности. Твърди, че април 2018 г. дошъл нов медицински управител на Медицинския център, а именно д-р И. Д. Сочини, че след като ги преназначил, първо през 6 месечен изпитателен срок, договора и преминал в постоянен. Твърди, че в продължение на месеци работела безпроблемно и в рамките на изпитателния срок не било констатирано, че не притежава необходимите професионални умения и опит, за изпълняване на трудовия договор и той бил трансформиран в безсрочен. Сочини, че на 27.12.2018 г. договорът ѝ бил прекратен на основание, че нямала сертификат за ниво В1 англ. език, като само от нея бил поискан валиден документ за владение на английски език. Твърди, че такъв сертификат не бил поискан от колегите ѝ на еднотипна длъжност като нея или на друг персонал на центъра.

Съставът е установил от представените писмени доказателства, че изискването за „владение на чужди езици: английски, ниво В1“ е заложено в длъжностните характеристики на посочените лица за сравнение, заемащи същата длъжност като жалбоподателката. Те са положили подписа си, както и самата жалбоподателка, и съставът е приел, че са били запознати с това изискване. Друг е въпросът, че самият сертификат за владение на английски език ниво В1, е бил изискан от работодателя на по-късен етап от подписване на трудовите договори.

Съставът е установил, че ответната страна не е осъществила дискриминация по признак „образование“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката и е оставил жалбата без уважение.

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



Пети СПЗС на Комисията за защита от дискриминация разглежда оплаквания за дискриминация по защитените признаци „увреждане“, „възраст“, „семеино положение“ и „сексуална ориентация“. Анализът на постановените от състава през 2021 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 Пети СПЗС са Петър Кичашки, Златина Касърова-Дукова и д-р Владимир Стоименова-Делийска.

Постановените през 2021 г. от Пети СПЗС решения възлизат на 112. С 15 % от тях се установява дискриминация, като е наложена глоба и е дадено предписание. За 17 % от жалбите и сигналите е установено, че не е налице дискриминация; 19 % от общия брой разгледани преписки, са прекратени от състава, както следва: поради оттегляне на жалбата (4 %); съставът е прекратил производството по преписката и е оставил същата без разглеждане (9 %), в 3 % от разгледаните случаи производството е прекратено и преписката е оставена без разглеждане на основание чл. 27 АПК; 2 % са случаите, в които производството е прекратено и жалбата е оставена без разглеждане на основание чл. 159 АПК. В някои случаи съставът е дал на ответната страна препоръка (33 %), а в други (3 %) – предписание. 8 % от разгледаните пред КЗД случаи са приключили със сключено между страните споразумение по реда на чл. 62 ЗЗДискр. В 1 % от случаите производството е спряно от разглеждащия състав.

Една част от постановените решения от Пети СПЗС през 2021 г., са образувани по повод семосезиране 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, включително и на такива с ограничена подвижност до обследваните обекти, като в някои от случаите им е наложена и имуществена санкция. Примери за решения на Комисията в тази насока са следните: Решение № 4 от 05.01.2021 г. по преписка № 259 от 2019 г., Решение № 497/02.06.2021 г., постановено по преписка № 683/2019 г., Решение № 526/11.06.2021 г., постановено по пр. № 351/2019 г.

В този смисъл в диспозитива на Решение № 4 от 05.01.2021 г. по преписка № 259 от 2019 г., на основание чл. 47 във вр. с чл. 64, чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав на КЗД е приел за установено, че при осъществяване на своята дейност „ДЗИ – О. з.“ ЕАД е поддържала и продължава да поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до офис на ДЗИ – Т., на адрес: гр. Тр., ул. „А. К.“, с оглед на което налага имуществена санкция на ответната страна. На ответната страна е дадено предписание

в тримесечен срок от постановяване на настоящото решение, да предприеме необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително с ограничена подвижност, до процесния обект.



При анализа на разгледаните от Пети СПЗС производства през отчетната 2021 г. се потвърждава изводът за необходимостта от осигуряване на достъпна архитектурна среда до търговските обекти и държавни учреждения.

Извън рамките на проведената и през 2021 г. кампания „Достъпна България“, целяща осигуряване на безпрепятствен достъп за хора с увреждания до сградите за обществено ползване и други обекти, предоставящи обществени услуги, с цел тяхното пълно интегриране в обществото, Пети СПЗС на Комисията за защита от дискриминация е разгледал и множество жалби по признак „увреждане“, които не са свързани с липса на достъпна архитектурна среда, а засягат други права. Освен по този признак, ПЗС е разгледал относително равен брой жалби по признаците „възраст“ и „семеино положение“. Основните оплаквания от жалбоподатели, постъпили в Комисията през 2021 г. и разпределени за разглеждане от ПЗС, касаят твърдение за извършено или допуснато неравно третиране въз основа на тези защитени признаци и касаят предимно трудови и осигурителни права, достъпа до здравеопазване, достъпа до образование, предоставянето на транспортни и телекомуникационни услуги. В други случаи оплакването е насочено срещу конкретна законова или подзаконова норма, която според жалбоподателя създава условия за дискриминационно третиране на лица по признак „увреждане“ или „възраст“.

С Решение № 120/01.02.2021 г., постановено по преписка № 719/2019 г. е установено осъществяването на дискриминация спрямо жалбоподателя по признак „увреждане“. Жалбоподателят по същата преписка посочва, че е лице с диагноза „глухонемота“, за което е представено Решение на ТЕЛК. Сочи, че за периода от 01.10.2018 г. - 25.07.2019 г. по силата на сключен трудов договор с ответното дружество е работила на длъжността „пакетировач“, в цех за производство на козметични продукти. На 25.06.2019 г. на Й. И. било връчено едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ – липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата, а на 26.07.2019г. ѝ била връчена Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от 26.07.2019г. Във връченото предизвестие като основание било посочено: „*Липсата на лице, което да разговаря с Вас с жестове, забавя процеса на производствения цикъл и удължава необходимото време за приключването му.*“ Жалбоподателят счита, че спрямо нея е осъществен акт на пряка дискриминация от работодателя и нарушение на чл. 21, във връзка с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Уточнява, че още при сключване на трудовия договор, работодателят бил наясно, че Й.

И. е глухонямо лице и направил преценка, че за изпълнение на длъжността не се изисква слухов и речев контакт. Освен това трудовият договор бил сключен с шестмесечен срок на изпитване. В своето становище ответната страна заявява, че при постъпване на работа на Й. И. получили уверение от майката на жалбоподателя, че няма да има проблем с работата, тъй като тя щяла да ѝ обяснява на жестомимичен език, когато се налагало. Сочил, че в процеса на работа операциите често се сменяли, което създавало затруднения за работа. Уточнява, че спирането на процеса на производство, за да се уточнят на жалбоподателя детайлите на изпълнение на работа, удължавало времето за изпълнение на трудовите ѝ задължения, което забавяло работния процес. Съставът приема за установено, че ответната страна е осъществила спрямо жалбоподателя пряка дискриминация по признак „увреждане“, както и че с действията си ответната страна е извършила нарушение на разпоредбата на чл. 21 ЗЗДискр., съгласно която „Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2-5, 100 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда...“. За извършеното нарушение на ответната страна е наложена имуществена санкция в размер на 500,00 (петстотин) лева.

Друг пример за образувана преписка по признак „увреждане“, по която обаче е прието за установено, че ответната страна не е осъществила спрямо жалбоподателя дискриминация по признак „увреждане“, е преписка № 55/2020 г., по която е постановено Решение № 390/13.04.2021 г. Жалбоподателят по същата преписка посочва, че след подписването на трудов договор на 12.02.2020 г. и представянето от негова страна медицинско решение № 28/27.01.2020 г. и съответно на решение на ТЕЛК, ответната страна отказала неговото назначаване с имейл от 20.02.2020 г. под претекст, че работата щяла да вреди на здравословното му състояние. В постъпилото становище се сочи, че до сключването на трудовия договор на 12.02.2020 г., А. Д. А. не е информирал за здравословното си състояние. Едва при сключване на трудовия договор жалбоподателят представил копие от Експертно решение на ТЕЛК № 1225/11.06.2018 год., издадено от „МБАЛ – С.“ АД, от което било видно, че страда от „множествена склероза“ и му е определена 75% трайно намалена работоспособност. Било поискано становище от Служба по трудова медицина, за възможността А. Д. А. да започне работа в дружеството на длъжността, посочена в трудовия договор. В изготвеното становище се сочело, че „съществуват обективни медицински противопоказания за заемане на длъжността - раздвояване на образите“, което възпрепятствало назначаването на лицето на работа. Съставът е счел, че отрицателното здравно заключение предвид заболяването на жалбоподателя не е породено от дискриминационно отношение спрямо него, а е резултат на обективна преценка на способността му да изпълнява длъжностните си задължения. Пети специализиран постоянен заседателен състав счита, че основно задължение на работодателя е да осигури здравословни и безопасни условия на труд, с оглед съществуващите обективни пречки за заемане на длъжността, които биха могли да доведат до влошаване на здравословното състояние на жалбоподателя. Предвид изложеното, жалбата по настоящата преписка е оставена без уважение.

Пример за решение, постановено по подадена жалба срещу подзаконова нормативна уредба, по признак „увреждане“, е по преписка № 30/2020 г. (Решение № 454/17.05.2021 г.). В жалба с вх. № 44-00-211/23.01.2020 г. Ц. В. В. счита, че „с Наредба за медицинската експертиза, влязла в сила от 03.08.2018г., здравният министър е задължил решенията на ТЕЛК в България да признават на инвалидите само едно основно заболяване“. Счита, че това не е обективно отразяване и оценяване на състоянието на болните лица, с оглед всичките им заболявания, за да може честно, правилно и обективно да се определят съответните проценти, които формират правилната група инвалидност. Според него по този начин обществото се настройва срещу „инвалидите“. Жалбоподателят смята, че процесната Наредба поставя него, а и голяма група лица в по-неблагоприятно положение в сравнение с лицата, на които са издадени решения на ТЕЛК преди приемането ѝ. Отправя искане към КЗД да постанови решение, с което да укаже на Министерството на здравеопазването да преразгледа и да отмени Наредбата като счита, че чрез нея се омаловажават заболяванията на хората.

В своето становище ответната страна посочва, че съгласно Наредбата за медицинската експертиза, установеното увреждане, стадият на неговото развитие и обусловеният функционален дефицит се съобразяват със съответната отправна точка, съгласно Приложение от Наредбата. Уточнява, че разпоредбите от Наредбата за медицинската експертиза, които жалбоподателят иска да бъдат отменени като дискриминационни, изменени посредством ПМС № 139 за прилагане на отправните точки за оценка на трайно намалената работоспособност, вида и степента на увреждане в проценти, които са в сила от 11.06.2019 г. гарантират в максимална степен

справедливо определяне на процента на трайно намалена работоспособност /вид и степен на увреждане, както и оптимална защита на правата на всички освидетелствани/преосвидетелствани лица и недопускането на дискриминация и осигуряването на законосъобразно и целесъобразно функциониране на системата на медицинската експертиза.

Съставът, след като е обсъдил събраните по преписката доказателства е приел, че е дадена възможност на всички лица, които считат, че са оцетени от предходните разпоредби на Методиката за прилагане на отправните точки за оценка на трайно намалената работоспособност /вида и степента на увреждане/ в проценти, действали след 03.08.2018 г. да бъдат освидетелствани/преосвидетелствани по новия ред.

Прието за установено е, че с действията си ответната страна МЗ не е осъществило дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по защитения, съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ по отношение на жалбоподателя.

Практиката на Пети специализиран постоянен заседателен състав съдържа и постановени решения във връзка с оплаквания за дискриминация по признак „сексуална ориентация“.

В този смисъл е Решение № 346/23.03.2021 г., постановено по преписка № 38/2019 г., образувана по жалба с вх. № 14-30-4/09.01.2019 г. и допълнения към нея с вх. № 44-30-22/06.02.2019 г., подадени от сдружение М. ЛГБТ о. „Д.“, представлявана от председателя В. Л. и Фондация „Г. Б.“, представлявана от управителя С. В. срещу Д. И. – управител на сдружение „Н. Ж.“.

Процесната жалба е по повод излъчено на 14 декември 2018 г. интервю на ответната страна в предаването „Тази сутрин“ във връзка с билборд от кампания „Няма страшно. Това е просто любов - Различни хора, равни права“.

Жалбоподателите считат, че изказването на Д. И.: „Тези билбордове са в нарушение с Наказателния кодекс на Република България и по-точно чл.149 – чл.155 на НК, където се забранява склоняване към разврат и блудствени действия“ се прави внушение, че прегръдката на хомосексуалната двойка е равнозначна на склоняване към разврат и блудство и представя хомосексуалността като престъпление. Уточнява се, че на 12 декември 2018 г. билборд с визия от кампания „Няма страшно. Това е просто любов – Различни хора, равни права“ в гр. В. бил вандализиран и впоследствие свален от реклама. След излъчено в социална мрежа Фейсбук гражданско недоволство срещу кампанията в гр. Б. и заканите за показното сваляне на билбордовете, се наложило преждевременното сваляне на посочените билбордове.

Считат, че с посоченото изказване е извършена пряка дискриминация срещу ЛГБТИ хората в България по признак „сексуална ориентация“, тормоз и преследване по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр.

Ответната страна счита жалбата за неоснователна. Заявява, че не е участвала в действията по вандализирането на билбордовете на жалбоподателите. Отбелязва, че с изказването не е целяла внушение, че поведението на хомосексуалните хора е престъпно спрямо закона. Участието в предаването „Тази сутрин“ било свързано с отправената покана за изразяване на лична позиция по създалия се случай и изразяване на позиция за мнението на граждани от О. В. относно разполагането на посочените рекламни материали на обществени места. Добавя, че към момента на предаването в община В. били постъпили голям брой сигнали от възмутени граждани, предимно от загрижени родители заради агресивното налагане на определено послание, което не приемат и което считат, че е срещу добрите нрави, обществения морал и етика.

След анализ на наличните по преписката доказателства, съставът е приел за установено от фактическа и правна страна, че изказването на ответната страна не съдържа директно езиково насочване към конкретни лица, както и към ЛГБТ общността в България и не създава застрашителна среда за жалбоподателите. Съставът е счел, че изказването на Д. И. представлява личното ѝ мнение относно посланието в рекламата, което би могло да се възприеме неправилно от малолетните и непълнолетни лица.

На основание чл. 64, във вр. с чл. 65 и чл. 66 ЗЗДискр. е прието за установено, че ответната страна, с процесното си изявление, не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 по признак „сексуална ориентация“, дискриминация по смисъла на чл. 5 ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1, т. 3 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр. под формата на „тормоз“, „подбуждане към дискриминация“, както и „преследване“, а жалбата и допълненията към нея са оставени без уважение.

Друга част от постановените от Пети СПЗС решения засягат оплаквания по признак „семеино положение“. Пример за това е Решение № 376/13.04.2021 г., постановено по преписка № 709/2019 г., образувана по жалба с вх. №44-00-1856/10.06.2019 г. и допълнение към нея с вх. №

44-00-2189/ 04.07.2019 г., подадени от М. М. М. срещу „Х.“ ЕООД и Й. М., служител на „Х.“ ЕООД.

В процесната жалба М. М. посочва, че като служител на ответното дружество на длъжността „търговски представител“ винаги е изпълнявала възложените ѝ задачи прецизно и в срок. М. М. твърди, че след 2-годишен отпуск по майчинство Й. М. започнала да я тормози психически с цел намаляване заплатата ѝ. От М. М., след работно време, се изисквали отчети и графици; в определен месец всички служители освен М. М. получили бонуси, а служебният ѝ автомобил бил отнет.

Ответните страни считат процесните оплаквания за неоснователни, а позоваването ѝ на признака „семеино положение“ за бланкетно. И двете страни са изразили становище, че нововъведените по времето на майчинството на жалбоподателя изисквания, не са израз на дискриминационно отношение спрямо М. М. В трудовия договор не било предвидено осигуряването на служебен автомобил, а и М. М. е ползвала такъв само временно. Твърдят, че служителите изготвяли съответните справки в извънработно време, когато се е налагало.

Съставът е приел, че ответните страни не са извършили спрямо жалбоподателя дискриминация под формата на „тормоз“, а процесната жалба е оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

6. Петчленен разширен заседателен състав - дискриминация по повече от един признак (множествена дискриминация)

През 2021 г. Петчленен разширен заседателен състав е постановил общо 138 решения. В 18% от разгледаните преписки е установена дискриминация, поради което са наложени глоби и/или са дадени предписания, а 5% от решенията са с дадена препоръка. От постановените решения за 2021г. – 4% са със сключено между страните споразумение, 2% от решенията са изпратени по компетентност на други органи, а 1% от решенията са за спиране на производството. Прекратените преписки поради оттегляне на жалбата са 10% от постановените решения, 8% са прекратени поради неотстранени нередовности и 10% са прекратени, оставени без разглеждане. 42% от всички постановени за 2021г. решения са оставени без уважение.



Най-многобройни са решенията, постановени по преписки, в които е налице съставния признак „лично положение“. Устойчиво висок е броят на жалбите на работници и служители срещу работодатели по повод условията на труд и осъществяван спрямо тях тормоз на работното място.



Пример за такова е Решение № 287/ 05.03. 2021 г., постановено от Петчленен състав на Комисията по преписка № 498/2020г. Сигналоподателят счита, че е нарушен принципа на равно третиране при упражняване правото на труд, по признаци „гражданство“ и „лично положение“ спрямо работници български граждани, сравнени с италиански работници, упражняващи правото си на труд също при същия работодател. Жалбоподателят посочва редица нарушения на трудовото законодателство, касаещи обедната почивка, незначитане на изработеното от тях, както и начинът, по който са принуждавани да извършват извънреден труд, комуникация със служителите на италиански език, което водело до неразбиране на поставените задачи от страна на служителите българи, както и нарушение на чл.14 от 33Дискр. от страна на работодателя, който изплаща по-високо възнаграждение на италианските служители в сравнение с изплащаното възнаграждение на българските. Твърди, че е налице неравно третиране от страна на работодателя, който по смисъла на чл. 14, ал. 1 33Дискр. следва да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, както и тормоз по признаците „гражданство“ и „лично положение“ във връзка с различния подход по отношение на отчитането и незаплащането на извънредния труд, принуждаването и незаплащането на извършената работа в почивни дни (работа в неделя). Петчленен разширен заседателен състав е отбелязъл, че съгласно практиката на ВАС¹, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл.243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл.14 от 33Дискр., което означава, че същият е следвало да се съобрази с него. Независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. В процесния случай петчленен разширен заседателен състав е установил, че работодателят е определил с индивидуалните трудови договори и съответно е изплащал различни по размер основни трудови възнаграждения на своите работници, заемащи длъжността „машинист“. На работниците - италиански граждани, били определени и изплащани по-високи заплати отколкото на жалбоподателите - български граждани, заемащи същата работна позиция, макар да се касае за еднакъв по своя характер труд, тъй като както италианските работници, така и българските били назначени на една и съща длъжност, имали са едни и същи задължения, произтичащи от едни и същи трудови договори, и най-сетне са изпълнявали еднакъв по своя характер и обем труд. Петчленен разширен заседателен състав е установил, че работодателят е извършил пряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „гражданство“, с което е нарушил забраната по чл.4, ал.1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя и нарушение на чл. 14 от 33Дискр.. Наложено е, на основание чл. 80, ал.2 от 33Дискр., наказание имуществена санкция в размер на 1000 (хиляда) лева, като е предписано да се разработят ясни критерии за сформирание на основното месечно трудово възнаграждение, което да е обективно оправдано, с оглед заеманата длъжност и да не нарушава принципа „равен труд – равно заплащане“.

Друг случай на разгледана преписка от Петчленен заседателен състав на Комисията,

¹ Решение № 6178/ 12.05.2010 г. по адм. д. № 16166/ 2009 г., VII отд. на ВАС, Решение № 8263/ 10.06.2011 г. по адм. д. № 10545/ 2010 г., VII отд. на ВАС

касаеща оплакване за нарушаване на принципа на равно третиране при упражняване правото на труд, е преписка 5/2020 г., по която е постановено Решение № 347/23.03.2021 г. То съдържа оплаквания за проявена дискриминация от ответната страна работодател, по признаци „лично положение“ и „пол“ чрез прекратяване на трудовото правоотношение с жалбоподателката поради особеното състояние, в което се намирала, а именно бременност. Съставът е кредитирал показанията на свидетел по преписката, като е счел същите за ясни, точни и непротиворечиви и приел за годни гласни доказателства, събрани по надлежния ред относно изречените във връзка с бременността на жалбоподателката реплики, „че след представянето на първия болничен тя се е превърнала в тежест на фирмата“, които реплики, изречени в присъствието на трети лица са създали за жалбоподателката унижителна, обидна и застрашителна среда, което съставлява нарушение на Закона за защита от дискриминация. Съставът е установил, че ответната страна е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация на основа на признаци „лично положение“ и „пол“ по отношение на жалбоподателката и наложил, на основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна, поради установена дискриминация по признаци „лично положение“ и „пол“, глоба в размер на 250,00 (двеста и петдесет) лева.

В Решение №431/23.04.2021г., Петчленен заседателен състав е разгледал също случай на нарушени права при упражняване правото на труд, изразяващ се в нарушение на чл.21 от ЗЗДискр. при прекратяване на служебното ѝ правоотношение на основание чл. 106, ал.1, т.5 от ЗДсл. като се аргументира с липсата на обективни критерии във връзка с прекратяване на служебното правоотношение след навършване на възрастта за пенсиониране. Сочи обстоятелството, че колеги на жалбоподателката, навършили предвидената в закона възраст за пенсиониране, се намират в служебни правоотношения с Българския институт по метрология и спрямо тях работодателят не е инициирал прекратяване на служебното им правоотношение на посоченото по-горе основание. За сравнение жалбоподателката посочва свои колеги, които са с продължени служебни правоотношения или чието служебно правоотношение не е прекратено, като представя справка за служители на БИМ, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, продължаващи да работят към 27.09.2013 г. (общо 22 лица) и справка за служители, които получават пенсия за осигурителен стаж и възраст и работещи по трудово и служебно положение в БИМ към 27.09.2013 г. (20 лица) Заявява, че служителката С. Х., която е придобила право на пенсия на 14.09.2011 г. вместо да бъде пенсионирана, е назначена без конкурс в друга дирекция, без да притежава необходимата компетентност. Жалбоподателката в хода на производството навежда нови факти за неравно третиране, а именно за осъществена дискриминация по смисъла на чл.5 от ЗЗДискр. и „преследване“ по смисъла на Параграф 1., т.3 от ДР на ЗЗДискр. изразяваща се в отказан на 12.07.2011 г. достъп до работното ѝ място, невръчване на заповед за прекратяване на служебното ѝ правоотношение и умишлено задържане на служебната ѝ книжа при среща с ръководството на Института, които действия ѝ попречили да подаде своевременно документи за пенсионирането си, заплахата от главния секретар на БИМ в процесния период, че ще бъде изхвърлена от сградата с полиция, в случай че не напусне, разпространяване на снимката ѝ с цел разпознаване от охраната на БИМ, за да не бъде допускана в сградата. Разпитани са и свидетели.



Според настоящият състав събраните по преписката доказателства доказват по безспорен начин, че спрямо жалбоподателката Л. С. е осъществена дискриминация под формата на тормоз, изразяваща се във враждебно отношение чрез разпространение на снимка с цел разпознаването ѝ и недопускане до сградата, което и създадо обидна и застрашителна среда и представлява нарушение по смисъла на §1, т.1 от 33Дискр. Този извод се подкрепя от показанията на разпитаните свидетели, които в проведените открити заседания подробно са обяснили реда и процедурата при влизане в сградата на БИМ на лица, които нямат качеството „служител“ и направеното изключение спрямо жалбоподателката, изразяващо се в разпространение на снимка с цел недопускането и до сградата.

На основание чл.78, ал.1 от 33Дискр. на Д. С. И. - изпълняващата длъжността председател на Българския институт по метрология и орган по назначаване до 05.02.2014 г. е получила глоба в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева за това, че е осъществила дискриминация по смисъла на §1, т.1 от ДР на 33Дискр. във връзка с чл.5 от 33Дискр. по признак „лично положение“ и дискриминация под формата на преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на 33Дискр.

Комисията за защита от дискриминация е разгледала и оплаквания във връзка с нарушение на чл. 14 от 33Дискр, съгласно който работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Пример за такова производство, приключило с Решение № 757/12.10.2021г., е случаят, при който жалбоподателката И. И. сочи, че заема длъжността „помощник възпитател“ в ДГ „Р.“ гр. К. Тя заявява, че получава трудово възнаграждение в размер от 560 лв. (след последното увеличение на трудовото ѝ възнаграждение през 2019 г). Счита, че трудовото ѝ възнаграждение следва да бъде в същия размер, като това на останалите ѝ колеги, заемащи същата длъжност съгласно длъжностната характеристика, но получаващи трудово възнаграждение в размер от 580 лв. След анализ на доказателствата, Петчленен заседателен състав е постановил, че неизпълнението на задължението по чл.14, ал.1 от 33Дискр. е самостоятелно нарушение на 33Дискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал.1 от 33Дискр. Но ако са налице фактическите предпоставки на чл.4, ал.2 или ал.3 от 33Дискр., уговарянето и заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, би могло да представлява дискриминация. В случая не се установи уговарянето и изплащането на жалбоподателката на по-ниско по размер индивидуално основно трудово възнаграждение да се основава на някой от защитените по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признаци, поради което и не може да се обоснове извода за едновременно извършване от страна на работодателя и на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 или ал. 3 от 33Дискр. наред с нарушението на чл. 14, ал. 1 от 33Дискр.

Комисията за защита от дискриминация, с оглед изпълнението на основната цел по чл. 2, т. 4 от 33Дискр. и на основание чл. 47, т. 2 и т. 3 от 33Дискр. е постановила преустановяване на нарушението. На основание чл. 76, ал. 1 от 33Дискр. с оглед преустановяване на нарушението и за отстраняване на вредните последици от него, е наложила принудителни административни мерки на работодателя, а именно дадени задължителни предписания на директора на ДГ „Р.“ гр. К. За да осигури ефективна защита от дискриминация, Комисията е счела за нужно, с оглед преустановяване на нарушението, да предпише на работодателя да изравни индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателката с това на останалите служители, заемащи длъжността „помощник възпитател“. На основание чл. 67, ал. 2 от 33Дискр. Комисията е счела, че 30 дни е подходящ срок, в който адресатът на предписанието да предприеме мерки за изпълнението и да уведоми КЗД за изпълнението.

През 2021 г. в работата на разширените заседателни състави са налице не малко жалби, подадени от родители на малолетни деца, съдържащи оплаквания срещу образователни институции или социални работници във връзка с правото на равно третиране на децата им. Като пример може да бъде дадено Решение № 300/11.03.2021 г., в което Петчленен разширен заседателен състав се е произнесъл с искане за установяване на дискриминация под формата на тормоз от страна на социалните работници чрез непредприемане на адекватни действия спрямо детето на жалбоподателката, като са го поставили в застрашителна среда, като дете в риск.

По образуваната преписка жалбоподателката поддържа оплакванията за дискриминация под формата на тормоз срещу отдел „Закрила на детето“ като навежда твърдения за упражнен спрямо нея и нейното дете тормоз свързани с ненавременното изготвяне на документи по казуса с нейната дъщеря, включително и ненаременно окомплектоване на материалите за съда. В разглеждания случай, петчленен разширен заседателен състав е определил, че оплакванията на жалбоподателката индикират за цялостно недоволство действията на ответните страни и от

начина им на работа, но посочното поведение не следва да бъде квалифицирано като тормоз. Същото би могло да бъде квалифицирано като административно нарушение във връзка с начина на изпълнение на служебните задължения на конкретни служители, но не се припокрива с фактическия състав на тормоза. В хода на цялото производство не е установена казуална връзка между заявените от жалбоподателката признаци „националност“, „гражданство“ и „лично положение“, които да са в основата на конкретно отношение от страна на ответните стани спрямо нея и нейната дъщеря, а от там и като причина за твърдяната дискриминация. При съвкупен анализ на доказателства, не е установено, че именно въз основа на конкретна нейна личностна характеристика, посочените в жалбата ответни лица са извършили дискриминация под формата на тормоз. Установено е, че ответната страна - Директор Дирекция Социално подпомагане – и Главен социален работник, в качеството на временно съвместяващ длъжността Началник отдел “Закрила на детето” към дирекция “Социално подпомагане”, не са извършили акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на § 1. т.1 от ДР на 33Дискр. Препоръчано е, на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр, на отдел “Закрила на детето” към дирекция „Социално подпомагане“, чрез началника на отдела и директора на дирекция с превантивна цел, да се предприемат съответните мерки и действия за реорганизиране на работата на отдела, с оглед спазване висшите интереси на детето и недопускане на дискриминация при реализиране и защита правата на децата.

Друг пример за казус, касаещ оплакване за дискриминация от страна на служители в административната структура и по конкретно дискриминация, осъществена при административно обслужване, може да бъде даден с Решение № 29 от 06.01.2021 г. Жалбоподателят е изложил оплаквания за осъществена дискриминация по признаци „увреждане“ и „семеино положение“ от страна на Столична община, изразяваща се в отказ от отдел „Административно и информационно обслужване“ за приемане на декларация по чл.54, ал.1 от ЗМДТ по т.6, за освобождаване от данък на МПС. Жалбоподателят заявява, че е подал два броя декларации за освобождаване от данък на МПС в отдел „Местни данъци и такси“, като отговаря на изискването на Закона за местни данъци и такси за освобождаване от данък, а именно да са собственост на лице с намалена работоспособност от 50% до 100% и да са с обем на двигателя до 2000 куб.см и с мощност до 117,64 kw, съгласно чл.58, ал.1, т.4. Отбелязва, че той и съпругата му притежават решения на ТЕЛК и всеки от тях притежава свой личен автомобил. Жалбоподателят счита, че след като двамата са семейство, имат право да се възползват от мярката по чл.58, ал.1, т.4 от ЗМДТ за освобождаване от данък за личен автомобил. Съставът е приел, че мотивите на общинската администрация, че само един брой МПС на „семеино“ може да бъде освободено от данък и реално да се ползва по 50% отстъпка от двете лица с увреждания, са в нарушение на чл.4, ал.1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя по признаци „увреждане“ и „семеино положение“. Установил е, че спрямо жалбоподателя е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.2 от 33Дискр. във връзка с чл.4, ал.1 от 33Дискр. по признаци „увреждане“ и „семеино положение“. Наложена е, на основание чл. 80, ал. 2, вр. чл. 4, ал.1, административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева и препоръчано административната структура да съобрази практиката си при предоставяне на услуги, така че да не се стига до отказ за предоставянето им, свързан с който и да е от признаците по чл. 4, ал.1 от 33Дискр.

Не са малко преписките, образувани с оплаквания за достъп до определени услуги. Пример за това е Решение № 350/01.04.2021г. В производството по нея има образувано Разпореждане на Председателя на Комисията за защита от дискриминация, /КЗД/, взето въз основа на Решение, на заседание на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) от 27.09.2018 г. по повод доклад, изготвен от Б. Х., зам. председател, във връзка с чл. 40, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация относно липсата на изграден достъп до питейна вода и вода за битови нужди в с. М., общ. Х. Повод за изготвения доклад за самосезиране на Комисията е репортаж, отразен в информационния портал „Х. нет“ (<http://www.haskovo.net/news/456903/nyama-pari-za-voda-v-maslinovo-zashchoto-nyama-izplnitel-a-ne-izbirat-firma-zashchoto-nyama-pari>), с който обществеността се информира за съществуващ от десетилетие проблем с ограничения достъп до вода за удовлетворяване на основни битови нужди на жителите в с. М., община Х. При постановяване на настоящото решение и с оглед спецификата на казуса, Петчленен разширен заседателен състав на КЗД е посочил, че Упражняването на правата на човека на питейна вода и добри санитарни условия е тясно свързано с други права на човека, сред които правото на живот, достойнство, храна, здравеопазване и образование.



В чл. 10 от ЗЗДискр. са въведени задължения за всички държавни органи и органите на местното самоуправление да предприемат всички възможни и необходими мерки за изравняването на възможностите за участие в социалния живот на уязвимите обществени групи. В случая съставът е приел, че единствената пречка за реализирането на това фактическо положение в село М., общ. Х. е недовършено инвестиционно намерение на община Х. за доизграждане на водопроводната система в населеното място, поради липса на финансови средства от страна на общината, която липса не може да бъде оправдание за неравното третиране. По този начин ответните страни в производството, кметът на община Х. и общинския съвет Х., представляван от неговия председател, чрез неизпълнението на задълженията си за предприемане на всички възможни и необходими мерки за постигане целите на Закона за защита от дискриминация и доизграждане на водопроводната система в населеното място по отношение на жителите на с. М., общ. Х., за осигуряване на свободен достъп до питейна вода и добри санитарни условия на живот, не са изпълнили законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 10 от ЗЗДискр. нарушение на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр.

В тази връзка и с оглед установеното наличие на дискриминация по смисъла на чл. 4 ал. 2 ЗЗДискр. настоящият състав счита за нужно, на основание чл. 47, т. 4 във връзка с чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр. да даде и задължителни предписания на кмета на община Х. и общински съвет Х., представляван от председателя на общински съвет Х., с цел преустановяване на установените в настоящото производство нарушения на антидискриминационното законодателство.

Лишаване от достъп до услуга е и предмет на постановено Решение № 741/08.10.2021г. В жалбата си Й. Р. Г. посочва, че за да се възползва клиентът от въведената от ответното дружество нова клиентска програма за лоялни клиенти Lidl Plus, същият следвало да притежава смартфон. В противен случай клиентът не можел да се възползва от ексклузивни купони и оферти, валидни само за потребители на приложението.

Жалбоподателката твърди, че не ползва смартфон, както и множество нейни възрастни роднини и приятели по разбираеми причини – това било твърде скъпо, а и възрастовите им особености не им позволявали да се научат да използват смартфон. Сочи, че по този начин ответното дружество им предоставя стоки при по-неблагоприятни условия. Добавя, че и други търговски вериги използват подобно приложение, но паралелно с него предлагат и стандартна клиентска карта, като по този начин не се допуска дискриминация по признак „имуществено състояние“ и „възраст“. Настоящият състав е счел, че с ограничаването правата на потребителя и по-конкретно на възрастните и малоимотни граждани, ответното дружество не е търсило баланс между своя интерес за насърчаване потреблението на определена целева група потребители, включваща млади и платежоспособни клиенти и от друга страна, интересите на възрастни и малоимотни потребители за пазаруване с отстъпки, предоставяни при използване на дигитална карта Лидл Плюс.

Предвид установената по настоящия казус дискриминация по признаци „възраст“ и „имуществено състояние“, съставът е счел, че на ответната страна следва да бъде наложена имуществена санкция в размер на 1000,00 (хиляда) лева. Настоящият състав също така е счел, че размерът на наложената имуществена санкция е справедлив, с оглед характера и степента на извършеното нарушение, а именно – засягащо неопределен, но определяем кръг лица.

Специфичен е казусът, разгледан в Решение№ 63 от 18.01.2021 г. по подадена жалба от гражданка на Федерална Република Германия за неравно третиране, свързано с процедура по кандидатстване за международно осиновяване на дете от Република България. Жалбоподателката сочи, че Областната администрация в Германия след обстойно проучване на нейния статус е изготвила съответно „Доклад за годност при осиновяване“, като службата е обобщила своето мнение, след като е преценила нейните личностни качества и икономически отношения, че има добри възможности за отглеждане на осиновено дете, подробно е запозната с темата „осиновяване“ и има опит в общуването с деца, с оглед нейната професионална дейност, а именно социален работник и терапевт в помощ на младежта. В жалбата се твърди още, че Съветът по международно осиновяване към Министерството на правосъдието на Република България е взел решение да предложи на Министъра на правосъдието жалбоподателката като подходящ кандидат за осиновяване на дете. Жалбоподателката заявява, че спрямо нея е била осъществена дискриминация от страна на Министърът на правосъдието на Република България, чрез отказът да се даде съгласие за пълно осиновяване на детето И. А. И. от нея, като са посочени като причини допуснати съществени нарушения в процедурата по осиновяването, а именно липсата на данни за партньорството и съжителство ѝ с нейната партньорка в техен общ дом. В жалбата се твърди, че спрямо жалбоподателката е осъществена дискриминация по признаците, посочени в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., а именно „сексуална ориентация“ и „семеино положение“, тъй като отказът е постановен именно поради обстоятелството, че тя се намира в съжителство с лице от същия пол. Петчленен разширен заседателен състав по преписката е установил, че фактът на съвместното съжителство на осиновяващата с лице от същия пол е станал известен на по-късен, вече напреднал етап от процедурата по осиновяване, едва когато на основание чл.32, ал.4 от Наредба № 3/ 24.10.2014 г. министърът на правосъдието е бил уведомен, че кандидат-осиновителката желае да проведе контакта с детето в периода 1-ви - 5-ти февруари 2016г. заедно с нейната партньорка, с която тя съжителства. Съгласно представения „Отказ за даване на съгласие за пълно осиновяване“ на детето от жалбоподателката, постановен на основание чл.117, ал.2, т.2 от Семейния кодекс и по препоръка от Съвета по международни осиновявания, въз основа на взето от Съвета решение на проведеното негово заседание, министърът на правосъдието е отказал да даде съгласие за пълно осиновяване на детето с мотив: „Поради допуснати съществени нарушения в процедурата по осиновяването“, като в отказа е посочено, че при изготвянето на доклада по смисъла на чл.15 от Хагската конвенция от 1993г. от Служба Областна управа Б.-Х. относно годността на осиновяващата „са допуснати съществени нарушения от компетентните органи и организации в Германия, а решенията за определянето ѝ като подходящ осиновяващ и даването на ход на процедурата по осиновяване на детето, са взети въз основа на непълен и неверен доклад за годност за осиновяване.“ Основание за отказа на министъра е обстоятелството, че на българския централен орган по Хагската конвенция от 1993(ХК) и Съвета по международно осиновяване първоначално е представен социален доклад за осиновяващата с непълна и некоректна информация за нейното лично и семеино състояние, за социалната среда и за мотивацията за осиновяване, при това информация за обстоятелства, които не са новонастъпили, а за факти, които са съществували много преди изготвянето му. Съдържанието на предоставената на по-късен етап от процедурата по осиновяване информация относно осиновяващата и наличието на съжителството ѝ с лице от същия пол, не са обсъждани по същество и не представляват част от мотивите за направения от него отказ, което обстоятелство е установено от приложения препис извлечение от протокол № 348/18.02.2016г. от заседание на Съвета по международно осиновяване. Към момента на постановяването на „отказ“ от страна на министъра въз основа на предложението, дадено му от Съвета по международно осиновяване, който е счел, че в случая са налице условията на чл.33, ал.2, т.2 от Наредба № 3/2014г. т.е. са допуснати съществени нарушения в процедурата по осиновяването, липсват доказателства за наличието на друг мотив, който по някакъв начин да е свързан със сексуалната ориентация и семейното положение на жалбоподателката - кандидат осиновителка. Петчленен разширен заседателен състав на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., е установил, че Министърът на правосъдието на РБ с постановления от него „отказ за пълно

осиновяване“, в качеството на Централен орган по осиновяването, съгласно Конвенцията за защита на децата и сътрудничество в областта на международното осиновяване, съставена в Хага на 29.05.1993 г., не е извършил дискриминация по признаците „сексуална ориентация“ и „семеино положение“ по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., по отношение на жалбоподателката- гражданка на Ф. Р. Г.

Петчленен засадателен състав е разгледал оплаквания за дискриминация, свързани с нормативна уредба, касаеща редки заболявания. Такъв пример е постановеното Решение № 533/28.04.2021г. Производството е образувано въз основа на жалба, подадена от СНЦ „Спина Бифида и Хидроцефалия – България“, представлявана от С. Л. К. и от С. Л. К. в качеството ѝ на законен представител - родител на дете със съответното заболяване срещу Национална здравноосигурителна каса, представлявана от управителя на НЗОК, Министерство на здравеопазването и Министерски съвет на Република България. Относно заболяването в жалбата подробно е изложена информация за заболяването, като е отразено, че спина бифида е вроден дефект на невралната тръба, който се формира в първите четири седмици от бременността. В депозираната жалба е отразено, че най-големият пропуск в здравните услуги към децата със Спина бифида и Хидроцефалия в България, който родителите и децата търпят, е липсата на адекватна урологична грижа, ненавременната и некачествена урологична грижа към децата с неврогенен пикочен мехур, пряко застрашаващ техния живот. Въпреки многогодишните им усилия в тази насока, проблемът в България не е решен. Уточняват, че тяхната активна дейност за реимбурсация на интермитентните катетри (ИК) датира от месец февруари 2012 г. В хода на производството по преписката, ответната страна Национална здравно осигурителна каса, представи Решение на Надзорен съвет на НЗОК № НС-04-18 от 1 1.03.2019 г., с което се допълва и изменя Списък на заболяванията, за чието домашно лечение на територията на страната НЗОК заплаща лекарствени продукти, медицински изделия и диетични храни (обн. ДВ. Бр. 15 от 23.02.2016 г.). С цитираното решение за допълване на Списъка, е включена и диагнозата Z46.6, („Spina bifida occulta“), с което се позволява на НЗОК да заплаща медицинските изделия, предмет на преписката. Действително в хода на производството ответните страни по преписката ангажираха доказателства, че след датата на подаване на жалбата и образуване на производството пред КЗД са били предприети мерки за преодоляване на съществуващото до този момент неравенство спрямо деца, с описаните по-горе увреждания. Това дава основание на състава да приеме, че държавата, чрез своите органи е предприела действия за изпълнение на свое законово задължение да осигури заплащане на медицинските изделия (интермитентни катетри). Според Петчленен разширен засадателен състав тези действия попадат и в понятието за „достъпна медицинска помощ“. Безспорно, както стана ясно от доказателствата по преписката, този тип медицинско изделие се явява единствената възможност за децата с увреждания от заболяването Спина Бифида - менингоцеле, миеломенингоцеле и др., в най-голяма степен подобрява начина им на живот. Предвид гореизложените съображения настоящият състав е счел, че с превантивна цел и на основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. да препоръча на Министъра на здравеопазването и на Националната здравно осигурителна каса, да предвидят допълнителни мерки, с оглед нуждите на децата с увреждания, свързани със заболяванията: спина бифида, менингоцеле, миеломенингоцеле, неврогенен пикочен мехур и други.



Аналогичен е и казусът, предмет на производството по преписка, приключило с Решение № 441/11.05.2021г. Жалбоподателката А. М. М. сочи, че е родена с рядкото заболяване „спина бифида“. Обяснява, че характерно за това заболяване е, че гръбначният канал по време на бременността не се развивал правилно, като някои от прешлените оставали незатворени. Отбелязва, че в резултат на това настъпвали увреждания на гръбначния мозък, като се засягат излизащите от него нервни коренчета и от тук следва нарушение на усещанията в крайниците, функциите на отделителната система и долната част на храносмилателната система, функциите на мозъка и пр. Според отразеното, едно от уврежданията, които жалбоподателката претърпяла в резултат на заболяването спина бифида, е т.нар. „неврогенен пикочен мехур“, който съгласно международната класификация на заболяванията е № N 31.2 е описан, като „неврогенна слабост на пикочния мехур, неклассифицирана другаде“. Твърди, че от непрекъснатото катеризиране, настъпил хроничен възпалителен процес на десния бъбрек с чести уроинфекции, обективизирано и в решение на ТЕЛК. Отбелязва се, че в резултат от непрекъснатото катеризиране, М. развила резистентност към множество антибиотици, което изключително затруднява непрекъснатите възпаления на уринарния тракт, а множеството приемани антибиотици и лекарства, застрашава здравето на черния дроб и създава предпоставки за неговото увреждане. Съставът е отчел, че ответната страна НЗОК е заявила, че касата е предприела необходимите законови действия, за да включи в *Списъка на заболяванията, за чието домашно лечение на територията на страната НЗОК заплаща напълно или частично лекарствени продукти, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели* (Списък на заболяванията), съставен на основание чл. 45, ал 4 от Закона за здравето осигуряване и заболяването „Спина бифида аперта“, с което именно е диагностицирана жалбоподателката още от раждането си.

В хода на производството е станало ясно, че в Списъка на заболяванията, утвърден с решение на Надзорния съвет на НЗОК доп. и изм. с Решение № РД-НС-04-18 от 11.03.2019 г. фигурира код по МКБ 10 Z46.6 „Проба и нагласяне на приспособление за отделяне на урина (във връзка с диагнози Q64.1 „Екстрофия на пикочния мехур“ и Q76.0 „Spina bifida occulta“)“, но в тази диагноза не фигурира заболяването Спина бифида аперта. Настоящият състав е отчел, че в случая до образуване на преписката в КЗД е имало липса на реимбурсиране на медицински изделия, като по този начин е била засегната част от най-уязвимата група на обществото, а именно лица с увреждания. От тази гледна точка всяко пасивно поведение на институциите, имащи касателство със здравето на децата, което не спомага за подобряване състоянието на пациентите деца, носи и риск от влошаване, не бива да бъде толерирано.

Предвид гореизложените съображения настоящият състав счита, че с превантивна цел и на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. е препоръчал на ответните страни в производството да предвидят съответни мерки, с оглед нуждите на лицата с увреждания, свързани със заболяванията: спина бифида, менингоцеле, миеломенингоцеле, неврогенен пикочен мехур и други.

С оплаквания, свързани с функционирането на системата на здравеопазване е свързан и казусът по преписка, по която е постановено Решение № 532/2021г. В инициативния документ Г. А. К. посочва, че на 02.04.2019г. на майка му открили рак на белия дроб, без да е имала болки или симптоми, свързани с това заболяване. 40 дни по-късно, на 12.05.2019г., тя починала в дома им, без да получи специализирана здравна помощ, както въкъщи, така и в болнично заведение, защото Онкоболницата в Х. отказала да я приеме.

Твърди, че три пъти събирал личните ѝ вещи за прием в Онкоболницата, но въпреки молбите му, не я приели. Още щом открили заболяването, майката на жалбоподателя започнала да вдига температура и всеки ден се чувствала зле.

Твърди, че нямало място за онкоболната му майка в Онкоболницата в Х. Сочи, че дори с информация за лечението ѝ не им помогнали, а трябвало да чакат и той трябвало да преценява кога и какви лекарства да ѝ дава, написани му на рецепта от „лекуващите“ я онколози, да преценява кога и какви инжекции да ѝ бие, кога и какви системи да ѝ слага, кога и какви лекарства да ѝ дава за сваляне на температурата и т.н. В последствие майка му починала. Настоящият състав е приел, че не са оспорени по никакъв начин твърденията на жалбоподателя, че майка му не е била настанена в лечебното заведение поради посочените от него причини, което е основание да се приеме, че други пациенти в сходно положение са били третирани различно от начина, по който е била третирана майката на жалбоподателя.

В процеса на производството ответната страна не е оспорила по категоричен начин твърденията на жалбоподателя за дискриминация по признаците „лично положение“ и

„имууществено състояние“ по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., съгласно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр., а именно: „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.“ За да постанови правилно решение, съставът е разгледал и обсъдил доказателствата по преписката в тяхната съвкупност и поотделно, като е преценил както относимостта им към предмета на спора, така и тяхната годност и доказателствена тежест. Съставът взел под внимание и обсъдил доказателствата по преписката, е приел, че ответната страна не е направила пълно насрещно доказване по отношение на това, че принципът на равно третиране не е нарушен, тъй като не са представени убедителни доказателства в подкрепа на твърденията, че не е налице дискриминация. С оглед установената дискриминация по признаци „лично положение“ и „имууществено състояние“, настоящият състав е наложил на ответната страна глоба в размер на 500,00 (петстотин) лева, тъй като нарушението е първо поред.

През 2021 г. Петчленен разширен заседателен състав е бил сезиран с оплаквания, касаещи нормативна уредба. Такъв пример е **Решение 146 от 02.02.2021 г.** В инициативния документ до Комисията, жалбоподателката в качеството ѝ на законен представител на детето ѝ посочва, че е подала молба до директора на детска градина № 80 „П. К.“ с искане да бъде променено менюто за сина ѝ, като бъде предложена алтернатива на продуктите, към които той имал непоносимост, с която бил приет в детското заведение. Сочи, че детето има непоносимост към животинско мляко и по-специално към белтъка в млякото, което водело до силна нетолерантност към кисело и прясно мляко, извара, кашкавал, сирене и масло. Получила отговор, съгласно който директорът информирал, че детското заведение и работещите там изцяло спазвали Наредба № 6 от 10.08.2011 г. за здравословно хранене на децата на възраст от 3 до 7 години в детски градини и менюто на децата се изготвяло спрямо Сборник с рецепти и наръчник за хранене на децата от 3 г. до 7 г. Сочи, че в Наредбата ясно се казвало какъв бил порционът от необходими белтъчини и въглехидрати, както и необходимата калорийност за правилното развитие на едно дете. Сочи, че в чл. 3 ал. 2 от Наредбата се определя с точност килокалориите на 1 гр белтъчини, набавяни основно от млякото, тъй като менюто било обогатено на млечни протеини и белтъчини. Посочва, че дете, което има млечна непоносимост както нейното, нямало как да си набави необходимите протеини и белтъчини, защото млякото липсвало в менюто му. Твърди, че директорът на детска градина и работещите там служители се стараели изцяло да спазват техните препоръки и мляко да не достига до порцията на детето им, но отнемайки го, то не бивало замествано с нищо друго, защото нямало одобрени еквиваленти от Министерството на здравеопазването и всички други надлежни административни органи и институции. Счита, че поради това детето им е дискриминирано и не се третирало еднакво с останалите деца, като не получавало нужното количество калории, така както било предписано в Наредбата. Счита, че правата на сина ѝ са пренебрегнати и според Наредба № 9 от 16.09.2011 г. за специфичните изисквания към безопасността и качеството на храните, предлагани в детските заведения, училищните столове и обектите за търговия на дребно на територията на училищата и на детските заведения, както и към храни, предлагани при организирани мероприятия за деца и ученици (Загл. доп. - ДВ, бр. 60 от 2012 г., изм., бр. 85 от 2015 г., в сила от 3.11.2015 г.), съгласно която в чл.1 се определяли специфичните изисквания към безопасността и качеството на храните, предлагани в детските заведения. Жалбоподателката твърди, че е осъществена дискриминация по защитени признаци „лично положение“, „увреждане“ и „възраст“ поради неравно третиране и специално отношение в детското заведение, тъй като детето получава по-нисък калориен ежедневен прием от другите деца и не му се предлагат адекватни алтернативи и обективно липсва възможност за поставянето му в равно положение спрямо останалите деца; - „увреждане“ - поради медицински установения здравословен проблем на детето, а именно непоносимост и нетолерантност към белтъка на животинското мляко и това, че липсата на достатъчен калориен прием на белтъчини и въглехидрати и неправилното отглеждане на детето може да доведе до трайни увреждания на неговото здраве и живот.



Петчленен разширен заседателен състав е установил, че Министерството на здравеопазването, представлявано от министъра, С. община, представлявана от кмета и Детска градина „П. К.“, не са осъществили по-неблагоприятно третиране по чл.4, ал.1 във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение“, „увреждане“ и „възраст“ по отношение на жалбоподателката – законен представител на детето. С разпоредбите на Наредба № 6 от 2011 г. са създадени условия за здравословно хранене на всички деца във възрастовия диапазон от 3 до 7 години, в това число и на децата със здравословни проблеми, нуждаещи се от диетично хранене, каквото се твърди, че е и детето на жалбоподателката. За децата със здравословни проблеми, изискващи диетично хранене, са създадени еднакви условия и изисквания за изготвяне на специфично меню при съобразяване със заболяването, без различия, обусловени от отделни видове заболявания и без създаване на предпоставки за различно третиране и поставяне на децата при различни условия. С Наредба № 6 от 2011 г. са създадени условия за здравословно хранене на всички деца на възраст от 3 до 7 години, като разпоредбата на чл. 6, ал. 3, а именно „Детските заведения, в които се отглеждат деца със здравословни проблеми, нуждаещи се от диетично хранене, осигуряват възможност за диетично хранене съгласно поставената медицинска диагноза и лекарски указания за хранителния режим“, се прилага спрямо ограничена група лица - деца със здравословни проблеми, нуждаещи се от диетично хранене, и цели чрез съответния диетичен хранителен режим да се осигури необходимия им здравословен енергиен прием, каквато медицинска диагноза и лекарски указания за хранителен режим за детето на жалбоподателката липсват. Установено е, че Министерство на здравеопазването, С. община не са осъществили по-неблагоприятно третиране по чл.4, ал.1 във вр. с чл.5 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение“, „увреждане“ и „възраст“ по отношение на жалбоподателката, законен представител на детето В. В.

В Комисия за защита от дискриминация са разглеждани преписки, образувани по жалби или сигнали от граждани или граждански сдружения, свързани с изказвания на политици. Такъв е примера с Решение № 758/ 12.10.2021г. Производството по преписката е образувано по сигнал, подаден от Сдружение „Алианс за защита от насилие, основано на пола“ срещу В. М., във връзка с негово изказване от 05.09.2020 г., с оплаквания за дискриминация по признаци „пол“ и „обществено положение“.

В сигнала Сдружение „Алианс за защита от насилие, основано на пола“, представлявано от председателя Г. Т. посочват, че са дълбоко възмутени от обстоятелството, че на 05.09.2020г. В. М., народен представител в 44-тото НС и заместник председател на НС във видеообръщение във фейсбук отправил открита сексистка атака срещу министър С. по повод на това, че тя не изразила одобрение за действията му да сложи подпис под проекта за нова Конституция, без да го е чел, той казал: „Ние такава не бихме я взели дори за чистачка в офиса ни.“

Считат, че сексисткият език и езикът на омразата към една жена на политическа позиция, изразени свободно и необезпокоявано, представляват печална страница от мандата на настоящия парламент и говорят за това, че самите народни представители инспирират, подклаждат и демонстративно налагат езика на омразата и дискриминацията, включително дискриминацията

спрямо жените. Считат, че изказването на М. е потвърждение на позицията му относно функцията на жената и относно това какво е нейното място. Приемат за грозно и унижително назоваването на С. не с името ѝ, а с показателното местоимение „такава“. Считат за необходимо приемането на решение на Народното събрание за осъждане на проявите на сексизъм, дискриминация и омраза. В допълнение към сигнала Сдружението уточнява, че на основание чл. 47, т. 1, 2 и 3 от ЗЗДискр. молят КЗД да установи посоченото в сигнала нарушение, да постанови нарушителят да възстанови първоначалното нарушение, като за своя сметка осигури публикуване на свое извинение в поне три национални медии, както и да му наложи глоба в размер по справедливост. Съставът, след преценка на събраните доказателства, е приел за установено, че макар и да не е налице умишъл от ответната страна, както и процесното изказване да е в сферата на политическия дебат, то същото е неприемливо спрямо духа и целите, заложи в Закона за защита от дискриминация, както и в международното право.

Възраженията на ответната страна за липса на осъществена дискриминация по признаци „пол“ и „обществено положение“ не се подкрепят от наличните по преписката доказателства, поради което съставът е счел, че спрямо същата следва да бъде дадена препоръка да се въздържа занапред от действия, които биха могли да породят съмнение за дискриминация по защитените от закона признаци, тъй като счита процесното изказване за неприемливо спрямо духа и целите на Закона за защита от дискриминация и на международното право.

Във всяко първо заседание по всяка преписка, разгледана от Петчленен разширен заседателен състав е дадена възможност на основание, чл.62 от ЗЗДискр. на страните в производството да се помирят. Когато страните изразят съгласие за започване на помирителна процедура за постигане на споразумение, Комисията следва да го одобри с решение и да прекрати производството. Пример за постигнато споразумение между страните в производството пред Комисията, разгледано от Петчленен разширен заседателен състав е Решение 194/2021 г. Преписката е образувана по жалба срещу кмет на Община Т. с изложени оплаквания за нарушение на чл. 4, ал.2 ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал.1 ЗЗДискр. по признаци „убеждение“ и „политическа принадлежност“. Страните са се възползвали от дадената възможност за сключване на споразумение и са представили постигнатото от тях споразумение като съгласно представеното споразумение, ответната страна - кмет на Община Т. се ангажира да не допуска дискриминация по признаци „убеждение“ и „политическа принадлежност „при определянето на възнагражденията на директорите на заведения от мрежата на детските градини в община Т. Комисията е одобрила сключеното споразумение между страните и е прекратила производството по преписката. Друг пример за постигнато споразумение между страните, но страна в производството е докладчик по самосезиране – член на КЗД е Решение №764/13.10.2021г. Изнесеното в доклад за самосезиране от доц. д-р Б. Х. до КЗД е по повод на излъчен видеоматериал, в който е установено, че медицинската сестра в детска градина използва следните думи „..... Млъкни, бе! Млъкни, бе! Млъкни, бе! Затвори си тъпата уста, бе! Затвори си тъпата уста бе! Затвори си я, бе! Затвори си я, бе! Какво искаш! Мръсно! Животно мръсно!“. Това са част от репликите, които могат да бъдат чути на записа. Страните са се споразумели за следното: 1. В срок от 10 работни дни от сключване на настоящето споразумение, директорът Г. Х. да проведе извънреден инструктаж на всички служители и разясни отношението, което следва да имат спрямо децата и как да контактуват с тях; 2. В срок от един месец, директорът Г. Х. да осигури лекция от психолог за отношенията деца - служители в детската градина, като осигури присъствието на всички служители.3. Да отчете дейността си пред Комисията за защита от дискриминация в 3-дневен срок от изтичане на срока по всяко поето задължение.

Комисията за защита от дискриминация е разгледала и оплакване във връзка с Ковид-19 – мерките, а именно Решение №718/04.10.2021г. В жалбата си М. П. излага оплаквания за осъществена дискриминация спрямо нея по признаци „лично положение и обществено положение“ във връзка с Решение № 257 от 14.04.2020 г. На Министерския съвет за одобряване на Програма за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19 (Програмата), съгласно приложение към решението, с бюджет 200 млн. лева.



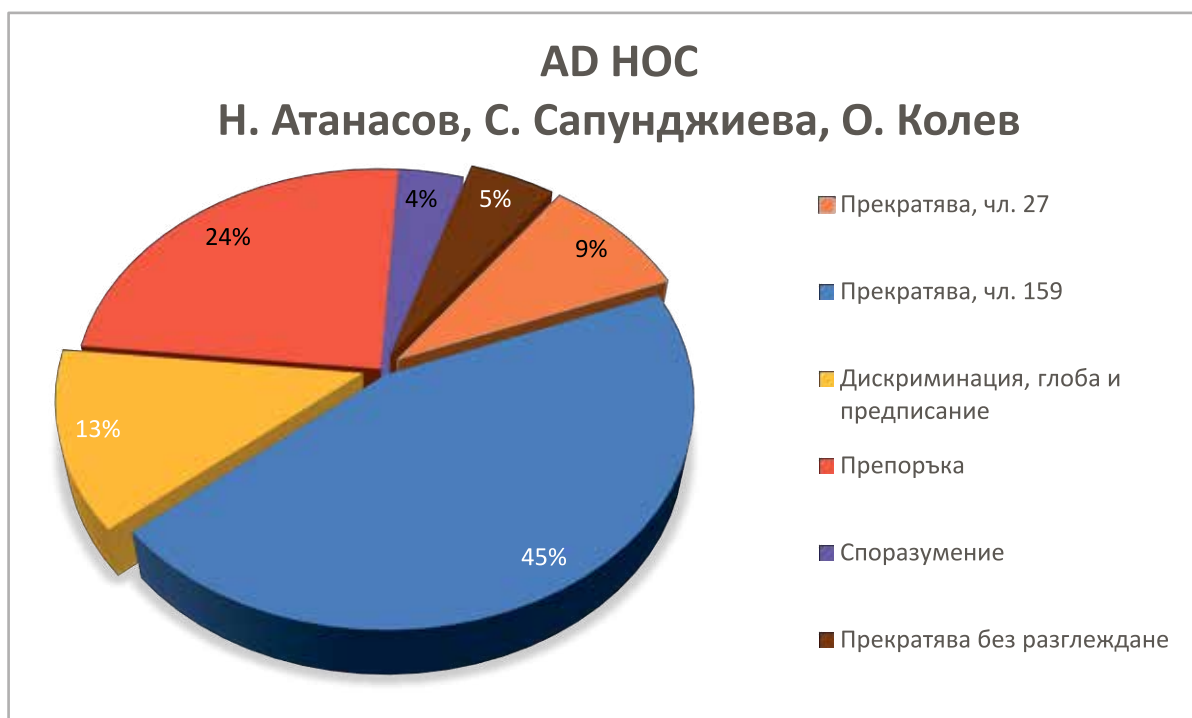
Пояснява, че в приложението към Решение № 257 от 14.04.2020 г. са посочени условията и реда за финансиране на, отговарящи на определени условия, физически лица, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19, респективно - от обявеното с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. извънредно положение. Съставът е установил, че за периода от 14.04.2021 г. до 19.06.2021 г. с въвеждане на условие за платени осигурителни вноски в Програма за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради Пандемията от COVID-19 одобрена с Решение №257 на МС от 2020 г. спрямо лицата, които са наети по трудово правоотношение, каквато е жалбоподателката М.П., е извършена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак "лично положение". Жалбата е оставена без уважение в частта относно искането за преустановяване на нарушението поради констатирано такова считано, от от 14.04.2021 г. до 19.06.2021 г. На министъра на икономиката е предписано да предприеме необходимите мерки за осъществяване равен достъп за целево кредитиране на лица, лишени от възможност да полагат труд поради Пандемията от COVID-19.

7. AD hoc заседателен състав

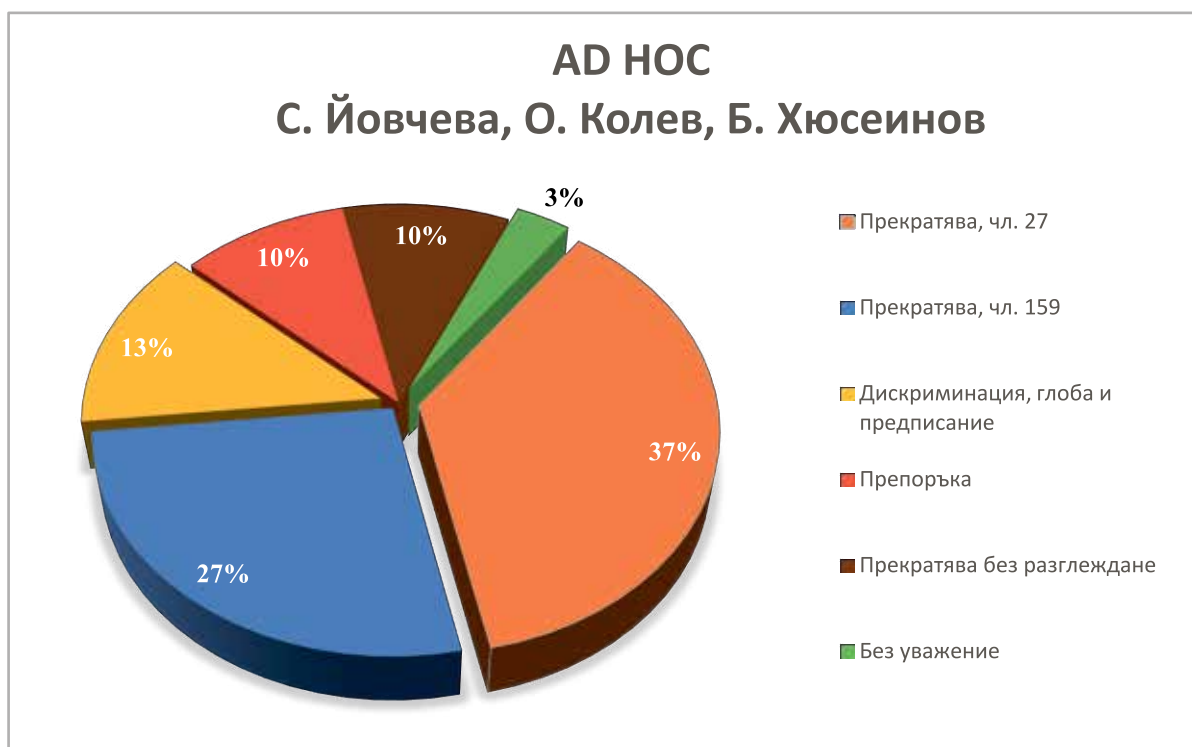
Ad hoc е заседателен състав, който се определя по всеки конкретен казус. Състои се от трима членове на Комисията за защита от дискриминация, които включват председател, докладчик и член на състава. С разпореждане на председателя на КЗД в Ad hoc заседателен състав може да бъде разпределен всеки един от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

За 2021 г. постановените решения на Ad hoc заседателен състав са във връзка с Кампания „Достъпна България“ и са общо 437 бр.

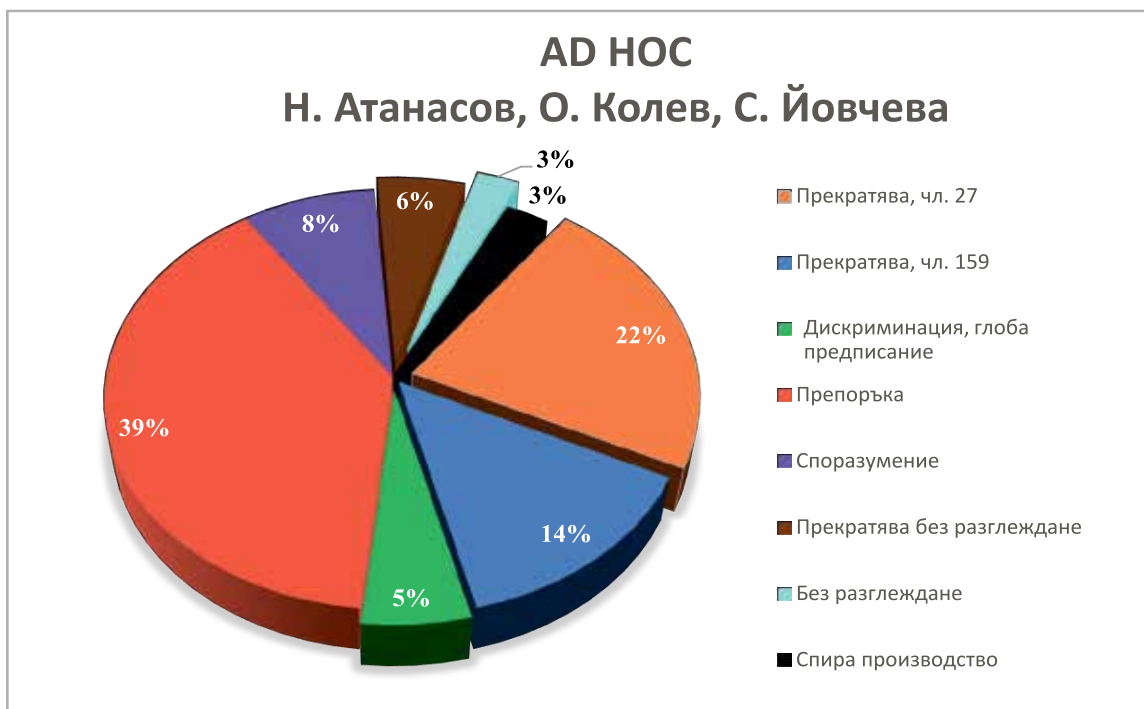
През 2021 г. в производства за защита от дискриминация участват пет Ad hoc заседателни състава, определени със Заповед на Председателя на КЗД както следва:



За 2021 г. постановените решения на Ad hoc заседателен състав с членове: инж. Сабрие Сапунджиева, инж. Наско Атанасов и д-р Орлин Колев са общо 79 бр. От тях решенията с постановена дискриминация са 13 %, 4 % - прекратени с постигнато споразумение, 5 % - прекратени без разглеждане, 9 % - прекратени по чл. 27 АПК, 45 % - прекратени по чл. 159 АПК и 24 % - препоръка за поддържане на достъпността.

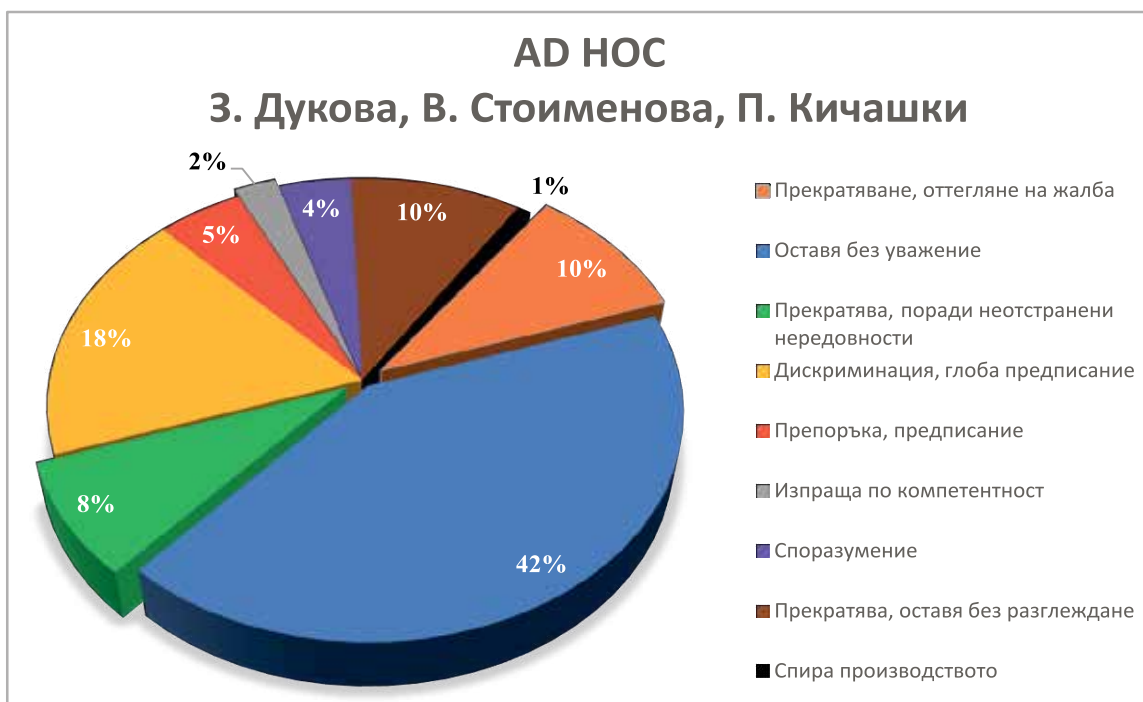


Общият брой на решенията, постановени от Ad hoc заседателен състав с членове: София Йовчева, доц. д-р Баки Хюсеинов и д-р Орлин Колев е 34 бр. В 13 % от постановените от този Ad hoc заседателен състав са с установена дискриминация, 10 % - прекратени без разглеждане, 37 % - прекратени по чл. 27 АПК, 27 % - прекратени по чл. 159 АПК, 3% са оставените без уважение и 10 % с препоръка.



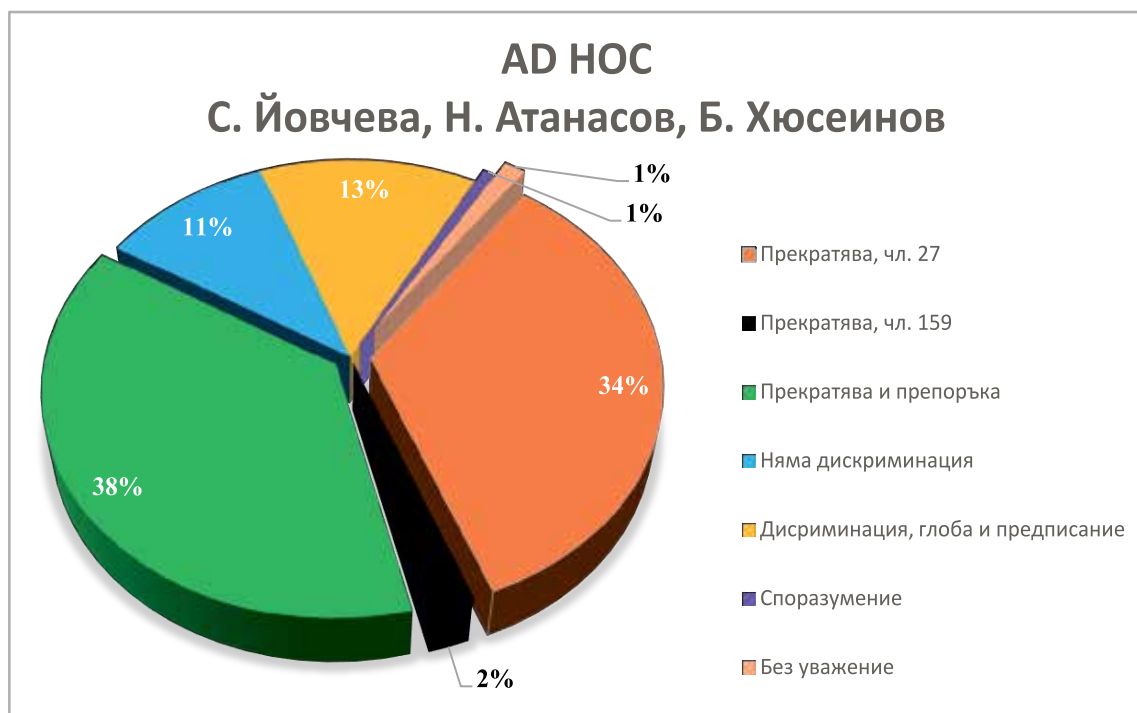
Общият брой постановени решения за 2021 г. на Ad hoc заседателен състав с членове: София Йовчева, инж. Наско Атанасов и д-р Орлин Колев са 36 бр.

5 % - от постановените решения са с установена дискриминация, 6 % - прекратени без разглеждане, 22 % - прекратени по чл. 27 АПК, 14 % - прекратени по чл. 159 АПК, при 39 % е дадена препоръка, 8 % - прекратени със споразумение, 3 % - оставени без разглеждане и 3 % - със спряно производство.



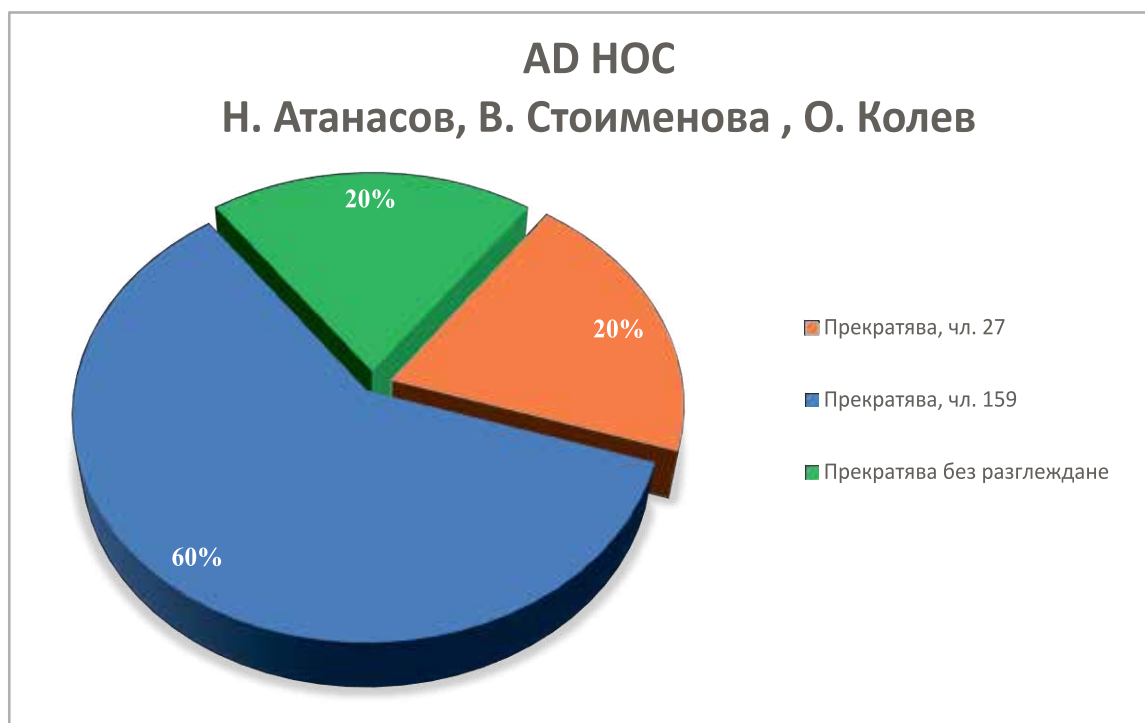
Общият брой от постановените решения на Ad hoc заседателен състав с членове: Златина Дукова, д-р Владимир Стоименова и Петър Кичашки са 115 бр.

18 % - от постановените са с установена дискриминация, глоба и предписание, 42 % - оставени без уважение, 8 % - прекратени, поради неотстраняване на нередовности, 5 % - с препоръка и предписание, 4 % - прекратени с постигнато споразумение, 2 % - изпратени по компетентност, 1 % - със спряно производство, 10 % - оставени без разглеждане и 10 % - прекратени поради оттегляне на жалбата.



Общият брой от постановените решения на Ad hoc заседателен състав с членове: София Йовчева, инж. Наско Атанасов и доц. д-р Баки Хюсеинов е 148 бр.

13 % от постановените решения са с установена дискриминация, глоба и предписание, 34 % са прекратени по чл. 27 АПК, 2 % са прекратени по чл. 159 АПК, 38 % прекратени с дадена препоръка, 11 % - не е установена дискриминация, 1 % -прекратени с постигнато споразумение, 1 % са оставени без уважение.



Постановените решения на Ad hoc заседателен състав с членове: инж. Наско Атанасов, д-р Владимир Стоименова и д-р Орлин Колев е 5 бр.

60 % от постановените решения са прекратени по чл. 159 АПК и отправена препоръка, 20 % са прекратени по чл. 27 АПК, 20 % са прекратени и оставени без уважение.

Примери за производства пред тези състави са:

С Решение № 1/04.01.2021 г. съставът е приел за установено, че ответната страна СРД на ДП „Б. С. Т.“ е предприела необходимите действия и мерки за осигуряване изграждането на достъпна архитектурна среда до обект, находящ се на адрес: гр. В., бул. „К. М. Л.“ и е дал препоръка да поддържа в изправност съоръжението и поставената сигнализационна уредба на процесния обект. С оглед наличните доказателства за осигурена достъпност на ответната страна, съставът не е наложил имуществена санкция.

Друг пример за проверен обект е офис на К. К. – „Ф. С.“ ЕАД, находящ се на адрес: гр. Л., ул. „С.“. С решение № 14/05.01.2021 г. Ad hoc заседателен състав е установил, че с оглед липсата на представени доказателства на процесния обект, ответната страна е извършила нарушение на 33Дискр. чрез изграждане и поддържане на среда, недостъпна за хора с увреждания. Съставът е наложил на ответната страна имуществена санкция в размер на 500,00 (петстотин) лева. На основание чл. 47, т. 4 от 33Дискр., съставът предписва на ответната страна, в едномесечен срок от постановяване на настоящото решение, да предприеме необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително на лица с ограничена подвижност, до процесния обект.

33Дискр. дава възможност на страните да постигат споразумение във всеки момент от разглеждането на преписката чрез водене на помирително производство. Пример за сключено споразумение между състава и ответната страна е решение № 44/15.01.2021 г. Въз основа образуваната по доклад за самосезиране преписка, е била извършена проверка на обект: ОББ - АД клон Б., находящ се на адрес: пл. „Г. И.“. На 19.11.2020 г. между страните в производството е подписано писмено споразумение, в което те заявяват, че ответната страна се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на хора с увреждания до обекта в срок от 4 (четири) месеца, считано от подписване на споразумението. Сключеното споразумение е одобрено от състава, с оглед на което, на основание чл. 62, ал. 2 33Дискр., е прекратено и производството по настоящата преписка.

Мнозинство са случаите, в които в рамките на производството, ответната страна е отстранила допуснатото към момента на образуване на преписката нарушение, като пример за това е решение № 45/15.01.2021 г. Обект: пощенска станция, находящ се на адрес: гр. Я., пл. „В.“ 3 е била посетена от регионалния представител на КЗД и е бил съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. В рамките на производството, ответната страна, чрез реконструкции е изградила достъпност и след повторна проверка е установено, че обектът разполага с необходимите съоръжения, осигуряващи достъпност. Поради тази причина съставът е установил, че ответната страна е отстранила допуснатото нарушение и е прекратил преписката.

Други примери за прекратено производство откриваме и в решение № 50/15.01.2021 г. То е постановено за обект: игрална зала „Р. В.“, находящ се на адрес: гр. Р., ул. „П. Д. П.“. В становището ответната страна е посочила, че към момента на проверката, поради извършени товаро-разтоварни и ремонтни дейности, стъпалата били освободени от рампата. След извършена повторна проверка е установено, че обектът разполага с всички съоръжения за осигуряване на достъпна среда за хора с увреждания. Предвид наличните доказателства за осигуряване на достъпна архитектурна среда на обследвания обект, Ad hoc заседателен състав е счел, че ответната страна е осигурила достъпна архитектурна среда до обследвания обект, производството по преписката е прекратено.

Решение № 51/15.01.2021 г. е по производство, в което е проверен обект: магазин на „В.“, находящ се на адрес: гр. Н. 3., ул. „В. Л.“. С оглед становището на ответната, както и приложения към него снимков материал, Ad hoc заседателен състав е установил, че ответната страна разполага със съоръжения за осигуряване на достъпна среда и е дал препоръка да поддържа в изправност съоръжението, което да позволява самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с намалена подвижност или с увреждания.

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

С оглед правомощията, разписани в чл. 47, т. 8 от ЗЗДиср. КЗД дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството за предотвратяване на дискриминацията, както и препоръки за приемане, отменяне, изменение и допълнение на нормативни актове. През отчетния период Комисията е дала становища с оглед разпоредбата, както следва:

Относно: Определение по допустимост на Конституционния съд на Република България от 19.01.2021 г. на КС по к. д. № 15/2020 г. и отправено искане от Конституционния съд на Република България за становище за наличие на дискриминация в чл. 28, ал. 1, изречение първо относно думите „или на равна по степен“ и изречение второ, и чл. 50, ал. 1 и ал. 2 относно думите „или на равна по степен длъжност в органите на съдебната власт“ от Закона за съдебната власт.

В качеството на заинтересована страна, конституирана с Определение от 19.01.2021 г. по конституционно дело № 15 от 2020 г. по описа на Конституционния съд, Комисията за защита от дискриминация (КЗД) изразява следното становище относно посочените текстове на чл. 28, ал. 1, изречение първо относно думите „или на равна по степен“ и изречение второ, и чл. 50, ал. 1 и ал. 2 относно думите „или на равна по степен длъжност в органите на съдебната власт“ от Закона за съдебната власт (ЗСВ) с разпоредбите на Закона за защита от дискриминация и антидискриминационното законодателство.

Правото на равенство на всички пред закона и защитата на всички лица от дискриминация е основен принцип, залегнал в Конституцията на Република България, респ. в международното право в областта на правата на човека.

Основните права се осъществяват по оста и отношенията между гражданите и държавата. Задължение за правовата държавата е да предприеме такива средства за защита на индивида, които да го защитават от посегателствата включително и гаранции, за ненамеса на публичната власт върху неговата лична правна сфера.

Предмет на становището е чл. 28, ал. 1, изречение първо относно думите „или на равна по степен“ и изречение второ, и чл. 50, ал. 1 и ал. 2 относно думите „или на равна по степен длъжност в органите на съдебната власт“ от Закона за съдебната власт.

В посочените текстове се предвижда, че „чл. 28 (1) При изтичане на мандата или предсрочното му прекратяване на основание чл. 130, ал. 8, т. 1 от Конституцията на Република България, изборният член на Висшия съдебен съвет, подал молба до съответната колегия в 14-дневен срок от деня на изтичане или предсрочно прекратяване на мандата, се възстановява на длъжността съдия, прокурор или следовател, заемана преди избора или на равна по степен. Изборен член на Висшия съдебен съвет, който отговаря на изискванията на чл. 164 и при наличие на положителна комплексна оценка „много добра“ от последното проведено атестиране преди избора по чл. 19 - 20, може да бъде назначен на длъжност с една степен по-висока от заеманата преди избора длъжност в органите на съдебната власт.

Чл. 50 (1) При изтичане на мандата или при предсрочното му прекратяване на основание чл. 48, ал. 1, т. 1, главният инспектор и инспекторите, подали молба до съответната колегия на Висшия съдебен съвет в 14-дневен срок от деня на изтичане или предсрочно прекратяване на мандата, могат да бъдат възстановени на длъжност с една степен по-висока от заеманата преди избора.

(2) В случаите, в които молбата за възстановяване на длъжност по ал. 1 не бъде уважена, съответната колегия на Висшия съдебен съвет се произнася с решение в срока по ал. 1, с което главният инспектор и инспекторите се възстановяват на длъжността съдия, прокурор или следовател, заемана преди избора, или на равна по степен длъжност в органите на съдебната власт.

За да формира своето становище, Комисията прецени дали конкретните разпоредби от ЗСВ, създават или могат да създадат предпоставки за противоречие с принципа за равенство в третирането, с оглед антидискриминационните стандарти на правото на ЕС и националната

правна уредба. Това налага въпросните текстове да бъдат обсъдени в светлината на принципите на правото на ЕС, а именно: принцип на равенство в третирането, принципът на пропорционалност, принципът на правната сигурност и принципът на легитимните очаквания.

Закрепеният в чл. 6 от КРБ принцип за равенство на гражданите, е отразен в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). Забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи – чл. 6 от ЗЗДискр.

В нормите на ал. 2 и ал. 3 на чл. 4 ЗЗДискр. се съдържа определение на понятията „пряка дискриминация“ и „непряка дискриминация“, като и в двата случая санкционираният от закона вредоносен резултат се изразява в поставянето на отделни лица или категория лица в по-неблагоприятно положение от други при сравними сходни белези. ЗЗДискр. цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗЗД или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Съгласно чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. „непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими“.

Непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. е на лице при осъществяването на една положителна предпоставка - равенство в третирането, както и на две отрицателни предпоставки, втората от които е поставена в съотношение на евентуалност спрямо първата: липса на правомерна цел, обуславяща неравното третиране, както и несъответствие между използваните средства и преследваната цел.

С така уредената възможност, избран член на ВСС, главният инспектор и инспекторите на Инспектората, да бъдат възстановени 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 конкретния случай, разпоредбите изискват характеристиката „обществено положение“. До колкото понятието „обществено положение“ не е дефинирано в ЗЗДискр., най-общо то 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.

Визираните разпоредби на ЗСВ биха могли да бъдат оправдани, т.е. да не съставляват дискриминация, ако преследват легитимна цел, а средствата за постигането им са пропорционални, систематични и съгласувани, и позволяват постигането им, дори случаите да не попадат в изключенията по чл. 7 от ЗЗДискр. По стандарта на ЗЗДискр., различното третиране не се смята за проява на дискриминация, ако са налице основанията за това по чл. 7 ЗЗДискр. Доколкото посочените разпоредби позволяват изключение от принципа за равно третиране, същите следва да се тълкуват стеснително. Това са необходими мерки, чрез които държавата, а в определени случаи всеки, следва да въздейства активно върху несправедливи неравенства, включително и посредством изравняване възможностите на определени уязвими групи. Те са изключения от забраната за дискриминация в чист вид, защото често изискват неравно третиране и дори привилегии, които търпят обществената си оправданост в различни аспекти. За оправдаване на пряката дискриминация се прилага същият стандарт като непряката дискриминация - чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр: на първо място следва преследваната цел да е законна; мерките да са необходими, подходящи и да позволяват постигането на целта; тези мерки да са съгласувани и систематични.

В случая, с въвеждането на различно третиране, с оглед заемана изборна длъжност във ВСС и Инспектората към ВСС, може да бъде ограничено равенството в третирането и във възможностите за участие в обществения живот. Въвеждането на такова правило с чл. 28, ал.

1, изречение първо относно думите „или на равна по степен“ и изречение второ, и чл. 50, ал. 1 и ал. 2 относно думите „или на равна по степен длъжност в органите на съдебната власт“ от ЗСВ, може да доведе до непряка дискриминация на лица, които отговарят на изискванията за кандидатстване в конкурси за преместване, конкурси за повишаване.

Принципът на недискриминацията забранява различното третиране в сходни ситуации и еднаквото третиране в различни ситуации, освен ако това различно третиране е обективно оправдано и използваните средства са пропорционални на преследваната цел. Същественото при нарушение на принципа за равенство в третирането е ако различието няма обективно и разумно оправдание. Съществуването на такова оправдание следва да се преценява във връзка с целта и последиците на разглежданата мярка. Неравното третиране следва да е обективно оправдано с оглед на постигане на законова цел и средствата за постигане на целта са пропорционални, подходящи и необходими.

Относно: Искане за предоставяне на становище по предложението за Директива на Европейския парламент и на Съвета да се засили прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или работа с еднаква стойност между мъжете и жените чрез прозрачност на плащанията и механизми за изпълнение.

Във връзка с отправено искане за становище относно налагане на проучвателна резерва по член 13, параграф 1 от предложението за Директива на Европейския парламент и на Съвета, да се засили прилагането на принципа за равно заплащане за равен труд или работа с еднаква стойност между мъжете и жените чрез прозрачност на плащанията и механизми за изпълнение, Ви уведомяваме, че така **визирания чл. 13 § 1 се изпълнява в специално (специализирано) административно производство пред Комисия за защита от дискриминация с влизането в сила на Закона за защита от дискриминация (2006 г.).**

Комисията за защита от дискриминация, е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Комисията осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) или други закони, уреждащи равенство в третирането.

Производството пред КЗД по своята същност е специално (специализирано) административно производство. То протича по собствени процесуални правила, разписани в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.).

Редът за протичане на производството пред КЗД е уреден в Раздел I на Глава четвърта от ЗЗДискр. Иницирането на производство пред КЗД може да се извърши посредством: жалба, сигнал или доклад от член или членове на Комисията, адресиран до пълния ѝ състав. Жалбата е инициативен документ, чийто съставител и подател може да бъде едно засегнато лице или повече от едно засегнати лица, като в последния случай тя е колективна. Сигналът може да бъде подаден както от физически, така и от юридически лица или органи на публична власт, които могат да бъдат и държавни, и общински. Общовъзприетата практика сочи, че по-често сигнал се подава по повод възникнало обществено явление, което не засяга пряко право или интерес на подателя, но е нарушило или е създало предпоставки за нарушение на основни права или свободи, защитени изрично в ЗЗДискр или защитими от действащото у нас вътрешно или международно законодателство. Според чл.51 от ЗЗДискр, съдържанието и на жалбата, и на сигнала, следва да отговаря на определени изисквания, изпълнението на които е процесуална предпоставка за допустимостта им.

Изискванията на Директива 2000/78/ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, както и на предходните актове по насърчаване на заетостта и забрана за дискриминация, по изброените в тях признаци, са инкорпорирани в националното ни законодателство, преимуществено в нормите на Закона за защита от дискриминация, а така също частично и в Закона за насърчаване на заетостта, Кодекса на труда и др. закони. В Глава втора на закона , Раздел I - Защита при упражняване правото на труд е включена нормата на чл. 26 от ЗЗДискр. Разпоредбата на тази норма напълно обхваща обявеното в Директива 2000/78/ЕО приложно поле, което не се ограничава само с полагането на труд по трудов договор. Според чл.26 от ЗЗДискр. „Лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл.4, ал.1“.

Текстът без съмнение дава право на всички лица на равни условия на достъп до професия или дейност и това право кореспондира със задължението на всички лица (от публичния и частния сектор) да не допускат неравно третиране при определянето на условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняването на занятие, включително селективните критерии за подбор и условията за наемане на работа, в който и да е клон на дейност.

За отбелязване е, че Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) предвижда разпоредби за защита от дискриминация, включително и на основата на защитения признак "пол" в различни сфери от общественния живот: Раздел I "Защита при упражняване на право на труд", Раздел II "Защита при упражняване правото на образование и обучение", Раздел III "Защита при упражняването на други права". Разпоредбите на Раздел I "Защита при упражняване на право на труд" са с широк предметен обхват – обявяване на свободни работни места, критерии за допускане и назначаване при кандидатстване за длъжност, кандидатстване, подбор на кандидати, недискриминационни и равностойни условия на труд, еднакво възнаграждение за равен и равностоеен труд, еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания, прекратяване на правоотношение, упражняване на осигурителни права, професионално обучение на работника и служителя, колективно трудово право. В Допълнителните разпоредби на Закона е пояснено, че признакът пол включва и случаи на смяна на пола.

Особено внимание следва да се обърне на чл. 14 от ЗЗДискр. Нормата на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. регламентира основен принцип на антидискриминационното право в областта на труда, като задължава работодателя 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 (квалификация, умения, сръчност и др.), 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. Нормата е императивна и двете изисквания (еднакъв и равностоеен труд) са регламентирани при условието на кумулативност. Най-сетне, при преценка за наличието на предпоставките на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. следва да се вземе предвид дали работниците полагат сравним труд, т. е. сравним на практика, независимо дали има формално тждество на длъжностите, като при установяване дали е налице същият или сравним труд са релевантни за фактическото естество на работата, необходимите умения и др. Съгласно него работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Равенството на дължимото възнаграждение за еднакъв труд изисква трудът, полаган от различни лица, да е с една и съща по качество работна сила като квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности. Неизпълнението на задължението по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Но ако са налице фактическите предпоставки на чл.4, ал.2 или ал.3 от ЗЗДискр. уговарянето и заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение би могло да представлява дискриминация.

Практиката на КЗД в годините назад показва, че във връзка с принципа равен труд – равно заплащане, независимо от признаците по чл.4 от ЗЗДискр., включително пол, са образувани не малък брой производства. В крайния административен акт, в случай на нарушение на горепосочения принцип, се постановява нарушение на ЗЗДискр., като на работодателя се налагат предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

Относно: Искане свх. № 16-10-143/20.08.2021 г. по описа на КЗД от Националния съвет за хората с увреждания за предоставяне на писмено становище на КЗД по изпратените ни документи във връзка с провеждане на неprisъствено заседание на Националния съвет за хората с увреждания.

В отговор на постъпилото по електронната поща на Комисията за защита от дискриминация писмо с искане свх. № 16-10-143/20.08.2021 г. по описа на КЗД, от Националния съвет за хората с увреждания за предоставяне на наше писмено становище по изпратените ни документи: т. 1. Проект на План за действие за периода 2021-2022 г. за изпълнение на националната стратегия за хората с увреждания 2021-2030 г.; т.2. Проект на Наредба за условията и реда за осигуряване на безвъзмездна преводаческа услуга на български жестов език; т. 3. Предварително запознаване с основни аспекти от Доклад с техническо предложение на Световната банка за създаване на

Държавна агенция за хората с увреждания, и с оглед законовите правомощията на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), е изложено следното становище:

Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Комисията осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) или други закони, уреждащи равенство в третирането. Тя е национален орган по правата на човека, със статут „Б“, акредитиран от Организацията на обединените нации.

Като независим орган по равнопоставеност Комисията многократно е посочвала, че „дискриминация по признак на увреждане“ означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения или изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, признаването или равноправното упражняване на всички права на човека и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област.

По т. 1. Проект на План за действие за периода 2021-2022 г. за изпълнение на Националната стратегия за хората с увреждания 2021-2030 г. (НСХУ).

Комисията за защита от дискриминация изразява принципна подкрепа за проекта на Плана за действие за периода 2021-2022 г. за изпълнение на Националната стратегия за хората с увреждания 2021-2030 г. Ясно са посочени отговорните органи - институциите и организациите, финансовия източник и индикаторите за отчитане, наблюдение и оценка, както и мерките и целите. КЗД съзнава, че изпълнението на Плана изисква сериозна координираност между отговорните институции и финансов ресурс. Поради това би могъл да се счете за реалистичен поставеният двегодишен срок за изпълнение, което ще позволи мониторинг, анализ и оценка на изпълнение на заложените цели и при нужда корекции при планиране за следващ период.

Следва да бъде отбелязано, че в изброените 7 приоритета, КЗД би била компетентна и полезна, предвид опита и практиката си по така заложените мерки, но Комисията никъде не е отразена като отговорна или партньорска институция. Предвид това, КЗД следва да бъде включена за оказване на методическа помощ, особено в дейностите по реализация на обучаващите програми и с методическата помощ по създаване на мерките за равнопоставеност при предоставяне на услуги и подкрепящи мерки за хора с увреждания.

Счита, че КЗД има място в следните Приоритети и Мерки:

ПРИОРИТЕТ 1. Осигуряване на достъпност на средата – МЯРКА 1. Т.1

ПРИОРИТЕТ 1 МЯРКА 3. Т.2

ПРИОРИТЕТ 2. - Осигуряване на достъп до приобщаващо образование и осигуряване на възможности за учене през целия живот.

МЯРКА 1. Т.1 и МЯРКА 2 Т.1 и 2

ПРИОРИТЕТ 3. Осигуряване на устойчивост на достъпни и качествени здравни услуги, включително достъп до абилитация и рехабилитация без дискриминация по признак увреждане. МЯРКА 1 Т. 3

ПРИОРИТЕТ 4. Осигуряване на възможности за работа и заетост и подходящи условия на труд. МЯРКА 1 Т.3 и 4 и МЯРКА 5 Т.1 и Т.2

ПРИОРИТЕТ 5. Осигуряване на възможности за участие в културния живот, в спорта и прекарване на свободното време.

МЯРКА 2 /Промени в нормативна база/ и МЯРКА 4 /методическа помощ за осигуряване достъпна среда, с оглед опита на КЗД в кампанията „Достъпна България“/.

ПРИОРИТЕТ 6. Осигуряване на социална закрила и подкрепа в общността.

МЯРКА 6. /Участие в процеса по изготвяне на Цялостна предварителна оценка въздействието на предвидения за създаване и приемане на нов Закон за физическите лица/.

По т.2. Проект на Наредба за условията и реда за осигуряване на безвъзмездна преводаческа услуга на български жестов език.

Комисията за защита от дискриминация прецени дали проектът на Наредба за условията и реда за осигуряване на безвъзмездна преводаческа услуга на български 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.

Счита, че липсват предпоставки за наличието на дискриминация в разпоредбите на проекта на Наредбата. КЗД счита, че всеки един акт следва да бъде в съответствие с принципите на

общностното право за защита правата на човека и недопускане на дискриминация в различните й форми. С оглед изложеното, КЗД си запазва правото да се произнесе по възникнали конкретни казуси, както и при направени предложения в хода на законодателната инициатива, да изрази конкретно становище по нея.

При формиране на своето становище, Комисията за защита от дискриминация счита, че с приемане на Наредба за условията и реда за осигуряване на безвъзмездна преводаческа услуга на български жестов език, ще се регламентират условията и реда за отпускане, отказване, отчитане, изплащане и контрол на безвъзмездна преводаческа услуга на български жестов език, чрез ясно установен ред и критерии.

Комисията за защита от дискриминация изразява принципна подкрепа за проекта на Наредбата.

Счита, че е важно да бъде отбелязано, че в Частична предварителна оценка на въздействието на Наредбата, в т. 3. Заинтересовани страни: са изброени в подточка *Други заинтересовани страни (според институционалната им характеристика и степента на ангажираност)*: Администрации, извършващи дейности, свързани с хората със слухова и/или зрителна загуба, като са включени министерства, агенции, работодатели, дори са посочени и средствата за масово осведомяване, в т.ч. телевизии, радиа и други медии. Комисия за защита от дискриминация не е посочена.

С оглед законовите си правомощия, Комисията за защита от дискриминация разглежда жалби и сигнали за защита от дискриминация. Целта на Закона за защита от дискриминация е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита от дискриминация – чл. 2 от същия.

Предвид това, следва, за осигуряването на равни условия на лица с различна степен на слухова и/или зрителна загуба, за участие в производството пред КЗД, да имат право на ползване на преводачески услуги на български жестов език.

По т. 3. Предварително запознаване с основни аспекти от Доклад с техническо предложение на Световната банка за създаване на Държавна агенция за хората с увреждания /ДАХУ/.

Комисията за защита от дискриминация прецени, че създаване на Държавна агенция за хората с увреждания и преразпределяне на функциите на съществуващата Агенция за хора с увреждания /АХУ/, е в пълен унисон с идеята на Закона с увреждания за създаване на Държавна агенция за хора с увреждания, вместо съществуващата АХУ, която е изпълнителна по своя характер и функции. По много подходящ начин са прехвърлени изпълнителните функции на съответната дирекция в МТСП, а са възложени нови, свързани с правене на политиките за хора с увреждания на новата ДАХУ, както и е освободено МТСП от неспецифични функции.

Предвид горното КЗД счита, че институционализирането на Държавна агенция за хората с увреждания ще доведе до по-голяма прецизност и ефективност при осъществяване и координиране на дейностите, свързани с политиките за правата на хората с увреждания и тяхното прилагане.

КЗД приема положително предложението, посочено в доклад с техническо предложение, изготвено от Световната банка за Министерство на труда и социалната политика на България, след като бъде създадена като държавна агенция на Министерски съвет, ДАХУ да служи като междусекторна платформа за координация на разработването и прилагането на политики, програми, законодателни и институционални промени, отнасящи се до и свързани с хората с увреждания.

Въпреки това, КЗД трябва да обърне внимание на някои неясни и объркващи текстове от предвидените задължения на ДАХУ:

1. ВТ.5 е предвидено ДАХУ да е СЕКРЕТАРИАТ на НСХУ, който от своя страна е КОНСУЛТАТИВЕН орган към Министерски съвет, което считаме, че е в противоречие с принципите на създаване и функциониране на държавните агенции и консултативните органи. Не може държавна агенция да е секретариат на консултативен орган към друг държавен орган, какъвто е МС.

2. Същото се отнася и за предвидения нов СЪВЕТ ЗА КОНТРОЛ И КООРДИНАЦИЯ на политиките за хора с увреждания, който също е по своята същност консултативен орган, а ДАХУ ще му е секретариат. КЗД изразява несъгласие с посоченото и счита, че следва да бъде променено.

3. По т. 9 е записано, че дирекцията към МТСП ПОДКРЕПЯ УЧАСТИЕТО НА МИНИСТЪРА

В КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ, което ако не е техническа грешка, е правно несъстоятелно и трябва да отпадне категорично.

В заключение Комисията за защита от дискриминация отбелязва, че е активен обществен защитник за правата на хората с увреждания и в рамките на предоставените ни възможности и правомощия, ще продължим активното си участие в процеса по решаване на проблемите пред хората с увреждания.

Във връзка с полемиката в обществото относно прилагането на Заповед РД-01-856/19.10.2021 на министъра на здравеопазването и цел недопускането на дискриминация, Комисията за защита от дискриминация изразява следната принципна позиция:

Създалата се ситуация в страната създава предизвикателства, както пред гражданите, така пред институциите. Налагането на мерки от министъра на здравеопазването, отразени в Заповед РД-01-859/ 19.10.2021 г., поставят ограничения, които несъмнено целят запазване на живота и здравето на гражданите на територията на Република България.

Защитата на общественото здраве като национална кауза всъщност е детерминирана от предприетите мерки на държавата за индивидуалната защита на живота и здравето на всеки гражданин. Правото на живот е основно и неотменимо право, като е допустимо, в някои случаи, защитата му да изисква ограничаване на други права. Това обстоятелство обаче не променя изискването, че мерките следва да бъдат единствено необходимите за ограничаване или предотвратяване на нежеланите ефекти.

Безспорна е необходимостта от приемане на адекватни мерки при наличие на заплаха, застрашаваща живота и здравето на гражданите, като тези мерки следва да са пропорционални с оглед преследваната цел. Принципът на пропорционалност и съпътстващите го мерки трябва да намерят своето приложение към отделни групи лица, ползващи се с конкретни, характерни за групата специфични нужди (напр. противопоказания за ваксиниране, установено преболяване по друг от приетия със заповедта метод, наличие на антитела без регистрирано заболяване на лицето, лицето да е в процес на ваксинационен курс и др.)

КЗД подчертава, че за да се избегне дискриминация на тези, които не са ваксинирани, и поради посочените по-горе причини, държавата, в лицето на компетентните органи, следва да гарантира универсални, достъпни, навременни и шадящи мерки, които да не предизвикват особена тежест за гражданите както от финансово или социално, така и от времево или друго естество, различно от обикновените ограничения, които гражданите търпят в ежедневието си при създадената обстановка.

Непропорционалното и нееднакво третиране на всички лица, независимо от здравния, имунизационния или какъвто и да било друг статус, чрез въвеждането на изискването за наличие на „зелен сертификат“, следва да бъде съобразено с принципа на пропорционалност, като мерките бъдат навременни, обществено необходими и социално оправдани.

Припомняме, че Регламент (ЕС) 2021/953 на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2021 г. относно рамката за издаването, проверката и приемането на оперативно съвместими сертификати за ваксинация при направено изследване за преболяване на COVID-19 (Цифров COVID сертификат на ЕС), с цел улесняване на свободното движение по време на пандемията от COVID-19, защита основните права и съблюдава принципите, признати по-специално в Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“), включително правото на зачитане на личния и семейния живот, правото на защита на личните данни, правото на равенство пред закона и недискриминацията, свободата на движение и правото на ефективни правни средства за защита. Когато прилагат регламента, държавите членки трябва да се съобразяват с Хартата.

В регламента се акцентира на необходимостта от предотвратяване на пряката или непряката дискриминация срещу лица, които не са ваксинирани, например поради медицински причини, поради това, че не са част от целевата група, за която понастоящем се прилага или се разрешава ваксината срещу COVID-19, например деца, или защото все още не са имали възможност да бъдат ваксинирани, или са предпочели да не се ваксинират.

Поради това непритежаването на сертификат за ваксинация или притежаването на сертификат за ваксинация, в който се посочва ваксина срещу COVID-19, не следва да е предварително условие за ограничаване, повече от необходимото, достъпа до услуги, свободното

движение, упражняване правото на труд и други права, защитени от закон.

На национално ниво защитата на основните права на гражданите е уредена в Конституцията на Република България, съгласно която се гарантира живота, достойнството и правата на личността и създава условия за свободно развитие на човека и на гражданското общество.

Равното участие в обществения живот е гарантирано и в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). Законът гарантира недопускането на пряка или непряка дискриминация срещу граждани на територията на страната по признаци, неизчерпателно изброени в нормата на чл. 4 от ЗЗДискр.

В тази връзка, с оглед правомощията на Комисия за защита от дискриминация (КЗД), регламентирани в чл. 47 от ЗЗДискр,

ОБРЪЩА внимание и ПРЕПОРЪЧВА да се спазва антидискриминационното законодателство и принципа на равно третиране.

При упражняване на правомощията, си Министърът на здравеопазването следва да спазва изискването, че издаването на сертификати не следва да води до дискриминация, основана на притежаването на конкретна категория сертификат, какъвто е и смисъла на Регламент (ЕС) 2021/953 на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2021 г.

Еднаквото третиране на различните случаи би могло да представлява нарушение на принципа на равното третиране.

КЗД препоръчва на Министъра на здравеопазването да преразгледа и прецизира заповедта си максимално, с цел обхващане на всички или почти всички групи граждани или ситуации.

Комисията обръща внимание на работодателите от сферите извън посочените в заповедта, да не ограничават правото на труд, чрез въвеждане на мерки, които не са обективно оправдани и надвишават необходимото за постигане на целта.

Изложеното становище представлява принципна позиция, която не ограничава КЗД да разгледа всяко конкретно оплакване за нарушение на антидискриминационното законодателство, с което е сезирана.

II. САМОСЕЗИРАНЕ

В Комисия за защита от дискриминация, съгласно чл. 50 от ЗЗДискр. са образувани производства по жалби на засегнати лица, по сигнали на физически и юридически лица, но особен приоритет на КЗД са образуваните производства по инициатива на Комисията. Тези производства са образувани по писмен доклад от член или членове на КЗД до председателя на Комисията. В доклада се посочват трите имена и длъжността на докладващия/докладващите, описание на нарушението, като се прилага доказателствен материал и се мотивира предложението за образуване на производство. След гласуване на доклада, членовете на КЗД с мнозинство взимат решение за образуване на производство. Член на КЗД, по чийто доклад е образувано производство, няма право да участва в заседателния състав и при вземането на решение по това производството.

През 2021г. година по инициатива на членовете на Комисия за защита от дискриминация, са образувани 213 производства за защита от дискриминация, сред които са и такива по реализираната от органа по равнопоставеност кампания „Достъпна България“.

Предвидената правна възможност в чл. 50. т. 2 от ЗЗДискр е реализирана в следните производства за защита от дискриминация:

Преписка № 895/2019 г. е образувана с Разпореждане № 2302/05.12.2019 г. на председателя на КЗД и въз основа Решение, взето от заседание на Комисията за защита от дискриминация, проведено на 28.11.2018 г. по повод на доклад за самосезиране с вх. №12-11-4201/07.11.2019 г. Изготвено е от доц. д-р Б.Х.– зам. председател на КЗД, във връзка с видеоматериал, касаещ дейността на ЦДГ 27 „Д. к“, квартал „Н“ гр. С, с изложени оплаквания „за тормоз по смисъла на параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с признак „обществено положение“ и „семеино положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Изнесеното в доклада за самосезиране от доц. д-р Б. Х. до Комисия за защита от дискриминация е по повод на излъчен видеоматериал на 05.11.2019 г. в информационна емисия на ТВ, публикувано в 9.25 часа на същата дата <https://btvnovinite.bg/predavanja/tazi-sutrin/sled-zapisa-s-agresija-kam-dete-vavezhdad-videonabljudenie-v-detskata-gradina.html>, касаещ дейността на ЦДГ №27 „Д. к“, квартал „Н“ гр. С. Във видеоматериала се твърди за направен запис със записващо устройство, който е монтиран в детска играчка, в който запис медицинска сестра със скандалното си поведение обижда и напада дете в яслената група. След изслушване на направения запис се установява, че медицинската сестра използва следните думи „.....Млъкни, бе! Млъкни, бе! Млъкни, бе! Затвори си тъпата уста, бе! Затвори си тъпата уста бе! Затвори си я, бе! Затвори си я, бе! Какво искаш! Мръсно! Животно мръсно!“. Това са част от репликите, които могат да бъдат чути на записа.

От интервюираната директорка на ЦДГ се посочва, че в писменото обяснение медицинската сестра е признала за това деяние. Родителите, които са монтирали записващото устройство, заявяват, че преди направения запис е имало съмнения в държанието и поведението на детето, което преди да посещава детската ясла е било щастливо и усмихнато, но след определен период е изпадало в „истерии“, „стряскане от най-малкото нещо“, „повишаване на тон“, „свиване до стената“/ цитат /.

Ответната страна, Директор на ДГ Г. Х. отбелязва, че на 23.10.2019 г. майката на детето била предупредена, че детето не се чувства добре и има силна хрема. По – късно е представила медицински документ, че детето е болно и следва да отсъства от 24.10.2019 г. до 02.11.2019 г. Пояснява, че предписаното от лекаря отсъствие поради заболяване, не било спазено от родителите и детето е заведено на 28.10.2019 г. в яслата болно, със силна хрема и неразположено. Пояснява, че след използването от медицинската сестра на груби думи, по искане на родителите и решение на работна група към ИСОДЗ в общината, същото е преместено незабавно в друга детска градина, в която има плувен басейн. Уточнява, че не е била уведомена от родителите за наличие на проблеми с детето и за промененото му поведение от момента на посещаване на детското заведение. Не е уведомявана и за поставяне в детска играчка на записващо устройство, както и не е уведомявана от С. С. и от други служители в яслената група, посещавана от детето за възникнали проблеми или някакви сигнали от родители. Сочи, че С. С. е работила на длъжността

медицинска сестра, но не е служител на 27 „Детска китка“ гр. София. Трудовият ѝ договор е сключен с кмета на Район Н. на община С. Сочи, че служителите са запознати с Правилата за адаптация на новопостъпили деца в яслените групи. Допълва, че С. С. е работила като обща сестра от 4-5 години в детската градина, като работата ѝ е свързана с водене на медицинската документация, намираща се в детското заведение. В момента на осъществяване на запис, отсъствала по уважителни причини (болнични) медицинската сестра на градината, която работила в яслената група, посещавана от детето. Заявява, че С. С. е следвало да я замества на 31.10.2019 и следващите дни, както замествала и други отсъстващи медицински сестри.

Пояснява, че след излъчения репортаж по телевизията взела писмените обяснения на С. С., в които служителката признава грубото си отношение, което счита за недопустимо. След излъчения репортаж С. С. е подала заявление да ползва разрешен отпуск и заявление за прекратяване на трудовия ѝ договор поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Отбелязва, че трудовият ѝ договор е прекратен поради пенсиониране.

По преписката е извършено проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр. и проведено открито заседание, в което е дадена възможност на страните за постигане на споразумение по смисъла на чл.62, ал.2 от ЗЗДискр.

На 10.09.2021 г. е депозирана молба от процесуалния представител на ответната страна Г. Х. – директор на Детска градина 27, с което представя постигнатото споразумение между страните и моли Комисията да одобри с решение постигнатото споразумение по чл.62, ал.2 от ЗЗДискр. Комисията, след като се запозна с текста на споразумението, 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 Закона за защита от дискриминация, следва да бъде одобрено.

Съставът е решил:

ОДОБРЯВА споразумението, сключено между Б. Х., зам.председател на Комисията за защита от дискриминация, в качеството на самосезирала се страна в производството пред Комисия за защита от дискриминация по преписка № 895/2019 г. от една страна и С. С. С. от гр. С и Г. Х. -Директор на ДГ 27 „Д. к.“ гр. С, Г.Х., от друга страна, което е със съдържание както следва:

1. В срок от 10 работни дни от сключване на настоящето споразумение, директорът Г. Х. да проведе извънреден инструктаж на всички служители и разясни отношението, което следва да имат спрямо децата и как да контактуват с тях;

2. В срок от един месец, директорът Г. Х. да осигури лекция от психолог за отношенията деца - служители в детската градина, като осигури присъствието на всички служители.

3. Да отчете дейността си пред Комисията за защита от дискриминация в 3- дневен срок от изтичане на срока по всяко поето задължение.

В настоящия отчет ще представим и казус, по който КЗД се е самосезирала, но същият е в процес на проучване и касае също определен вид поведение на педагог спрямо деца.

Производството по преписка № 178/2021 г. е образувано с Разпореждане № 643/08.06.2021 г. на Председателя на Комисията за защита от дискриминация въз основа на Решение, взето на заседанието на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/ от 07.06.2021 г. по повод доклад, изготвен от Б. Х., зам. председател на Комисията, с вх. № 12-11- 2097//07.06.2021 г. описа на КЗД, във връзка с излъчен на 21.05.2021 г. в 08.34 ч. видеоматериал в предаването „Здравей България“ по ТВ, който касае отношението на А. К. – старши учител в ОУ „К. и М.“ град Д. към учениците.

Съгласно чл.54 от Закона за защита от дискриминация /ЗЗДискр./ и чл. 9, ал.1, т.1 от Правилата за производство пред Комисията и въз основа на изложените в доклада твърдения за дискриминация, извършена под формата на „тормоз“ по смисъла параграф 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признаци „образование“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав за множествена дискриминация.

Фактически състав на евентуалното нарушение:

В доклада за самосезиране се посочва, че на 21.05.2021 г. в предаването „Здравей България“ на ТВ в 8.34 часа/[https:// dariknews.bg/regioni/kiustendil/uchitelka-kreshti-i-obizhdan-pvrvolaci-v-chas-video- 2271077//](https://dariknews.bg/regioni/kiustendil/uchitelka-kreshti-i-obizhdan-pvrvolaci-v-chas-video-2271077/) е излъчен видеоматериал, който касае отношението на

учителката А. К. от Основно училище „К. и М.“ гр. Д. В репортажа се твърди, че е направен запис със записващо устройство, което е монтирано в раницата на първокласник, син на И. З., в който учителката с арогантно си поведение използва обидни квалификации и осъществява тормоз пред съучениците му. След изслушване на направения запис се установява, че учителката използва следните думи: „Не блей като овца - ела! Маската нека ти стои, бе, тъпчо! „3“ напиши, бе, тъпчо! Реви си у вас! Кретен некой. Патко такава, на коя задача си? Ставай наказан, бе, разсипа ми целия час, бе, говедо! Удари го! Удари го, ма, да не ставам аз!“, са само част от обръщенията към учениците, които се чуват от аудиозапис в клас. За случващото се в час родителите на учениците разбират от системно оплакване от децата, събират се и решават да проверят дали твърденията им са истина.

В репортажа И. З. - майката на първокласника разказва: „Моето дете е системно тормозено от госпожа А. К. физически и психически. Всеки ден е наричано тъпак, тъпунгер и лигльо. Тя го кара да чете, той плаче. Тя продължава да крещи и вика. Принуждава друго дете да бие моето“.

Счита, че съгласно Закона за защита от дискриминация, излъчените телевизионни материали съдържат данни за осъществен тормоз по смисъла на пар.1,т.1 от допъл.разп. на Закона.

С оглед пълното, обективно и всестранно изясняване на фактите и обстоятелствата, по преписката се провежда проучване по реда на чл.55 от ЗЗДискр.

Производството по преписка № 368/2021 г. също не е приключило с административен акт през 2021 г. То е образувано с Разпореждане № 907/04.08.2021г. на председателя на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) по доклад за самосезиране с вх. №44-00-2558/26.07.2021 г. по описа на КЗД, изготвен от Б. Х. – зам. председател на КЗД срещу „С. И.“ ЕООД, представлявано от Л. В. – собственик и стопанисващ басейн, находящ се в местността „К. м.“, обл. В. Т., и срещу В. Т. – управител на басейн, находящ се в местността „К. м.“, обл. В. Т. Предвид оплакванията за евентуална дискриминация по признаци „етническа принадлежност“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, преписка № 368/2021г. е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав.

В доклада за самосезиране се посочва, че на 23.07.2021 г. в 08.56 ч. е излъчен репортаж по ТВ със заглавие „Съмнения за дискриминация: Защо управата на басейн не допуска роми?“. Репортажът започва с фразата „На К. м. не допускат цигани“ (00:28 мин). Интервюираният Н. Ш. разказва пред журналист на медията, че той и още три семейства - български граждани, решават да прекарат един ден на басейн край село К., където има комплекс с място за каравани. Лицата не са допуснати до комплекс „К. м.“. Изтъкнатата причина от страна на представител на комплекса е фактът, че не са запазили места предварително, докато мястото всъщност било празно.

Екип на ТВ придружава Н. Ш. до басейна на комплекс „К. м.“, като при желанието му да бъде клиент, закупувайки билет, отново получава отказ, но този път причината е наличие на профилактика, заявена от управителя на басейна В. Т. В същото време журналистът обръща внимание, че влизат посетители, които не носят отличаващи гривни. Репортерът задава въпрос и на собственика на комплекса Л.В. (03:49 мин), който посочва, че в случая на Н. Ш. това не е дискриминация.

Счита, че така изнесената информация в репортажа представлява нарушение на разпоредбата на чл.4 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ във вр.с чл.37 от ЗЗДискр. С оглед гореизложеното предлага да бъде установено дали с отказа от страна на работещите на входа и на собственика на комплекс „К. м.“ Л. В. Се нарушава антидискриминационното законодателство.

В рамките на реализираната кампания „Достъпна България“, която започва в началото на 2018 г. се обследва наличието на достъпност в обществени сгради, бюра по труда и дирекции „Социално подпомагане“, банки, нотариални кантори, офиси на доставчици на комунални услуги, частни и редица други обекти, в които се предоставят обществени услуги. Направените изводи сочат съществуването на сериозен проблем с достъпната среда.

Със свое Решение от 05 март 2021 г., взето на редовно заседание на 9-членния състав, комисията акцентира и върху проверките за достъпност на училищата и детските градини. В резултат на изготвените констативни протоколи, са образувани 150 бр. преписки за проверка достъпността на средата в детски ясли, институциите в системата на предучилищното и училищно образование и висшите учебни заведения.

През 2021 г. Комисията за защита от дискриминация наблюдава положителни резултати от дейностите за привеждане на архитектурната среда в съответствие с изискванията за достъпност.

В 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. В КЗД постъпва периодично информация от задължените субекти по редица решения за предприети мерки чрез осигуряване на достъп за лица с увреждания.

Увеличава се броят на производствата, в които са сключени споразумения между страните. Тези споразумения задължават ответната страна в определен срок да осигури достъпна архитектурна среда до процесния обект. Сключените споразумения подлежат на контрол по изпълнението им, който се осъществява чрез извършване на проверки на място или чрез представяне на доказателства (писмени документи, снимков материал и др.).

Националната кампания „Достъпна България“ на Комисията за защита от дискриминация е безсрочна. Тя се реализира без външно финансиране и чрез усилията на членовете и администрацията на КЗД. Тази форма за защита на правото на достъп на хората с увреждания е без аналог у нас.

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 ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането

През 2021 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила най-голям брой решения от създаването си, като е издала **822** решения. **692** от общия брой решения за 2021 г. са влезли в сила. Поставяме акцент, че **585** от тях не са обжалвани от страните, тъй като по-голямата част от тях са в резултат на кампания „Достъпна България“ и касаят обекти, изградили достъпна архитектурна среда в хода на производството пред КЗД, или с тях са одобрени сключени споразумения между страните. Този факт е безспорно доказателство за ефективността на кампанията и постигнатите резултати от засиленото упражняване на превантивната дейност на Комисията.

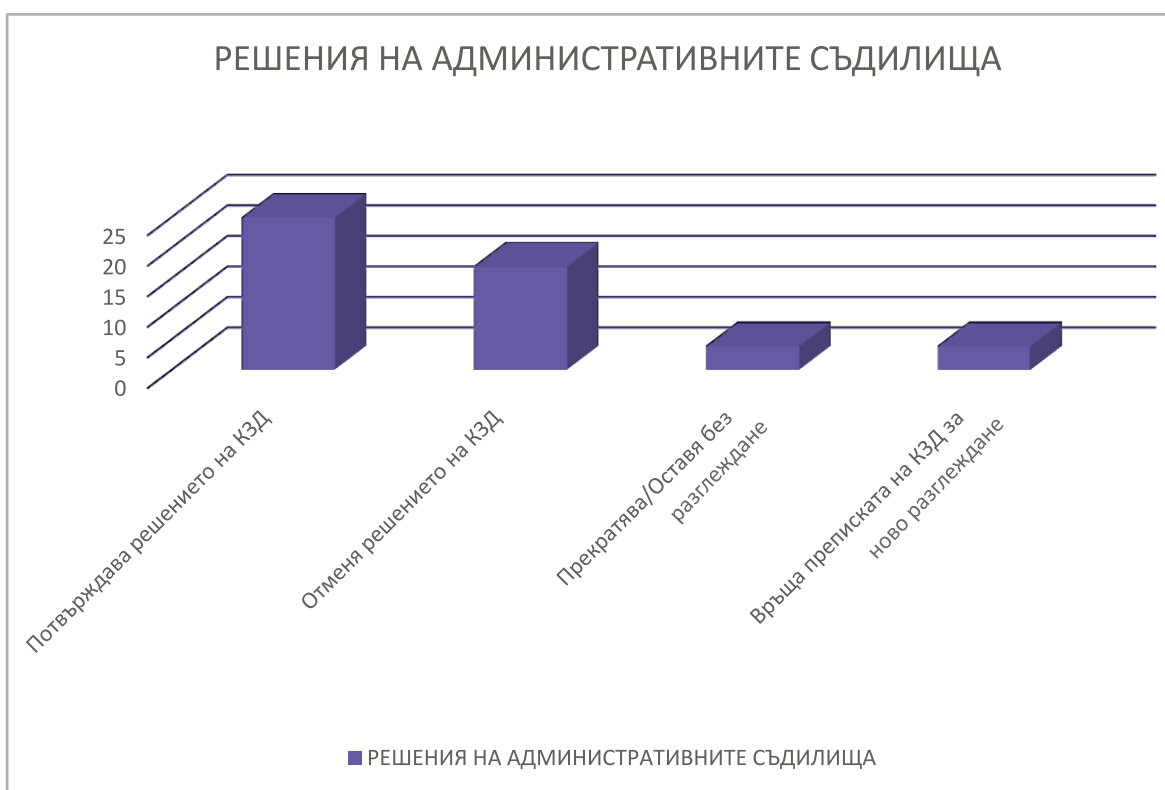
Извън посочените данни, през отчетния период са влезли в сила още **50** решения, които са постановени от Комисията предходни години, но са приключили с окончателен съдебен акт през 2021 г. след двуинстанционен съдебен контрол.

От постановените през 2021 г., **106** решения са обжалвани пред Административните съдилища в София-град, София-област и административните съдилища в страната.

От образуваните административни дела пред първоинстанционните административни съдилища по решения от 2021 г., **50** са завършили с резултати, както следва:

- ♦ Потвърждава решението на КЗД – 25 съдебни решения;
 - * 12 от тях са влезли в сила, а 13 са висящи пред ВАС.
 - ♦ Прекратени/ оставя без разглеждане жалбата срещу решение на КЗД – 4 влезли в сила съдебни решения;
 - ♦ Отменя решението на КЗД – 17 съдебни решения, като едно от тях е частично;
 - * 11 от тях са висящи пред ВАС.
 - ♦ Връща преписката на КЗД за разглеждане/произнасяне – 4 съдебни решения.
- Статистиката показва, че с превес са потвърдените решения на КЗД.

На диаграмата е представен резултатът от решенията на административните съдилища:



През 2021 г. ВАС е постановил **53** съдебни актове по решения на комисията от 2021 г., 2020 г. и 2019 г. със следния резултат:

- ✦ потвърждава решението на административните съдилища – 30 съдебни акта, които потвърждават решението на КЗД;

- ✦ отменя първоинстанционното решение – 23 решения:

- *7 от тях отменя, като в 4 от случаите отменя и връща решението за ново разглеждане/произнасяне;

- *7 от тях са частично отменени;

- *9 от тях отменя първоинстанционното решение и потвърждава решението на КЗД по касационни жалби на Комисията.

Красноречиви примери, илюстриращи изведената статистика са и следните решения, с които по касационни жалби на КЗД са отменени актове на административните съдилища и са потвърдени решения на Комисията:

- ✓ С Решение № 976/17.02.2021 г. по адм. д. № 11363/2020 г. на АССГ е отменено Решение № 537/24.09.2020 г. на КЗД по преписка **№ 747/2019 г.**, с което е установено, че при осъществяване на своята дейност „Тексим Банк“ АД, чрез неосигуряването на достъпна среда в клон на „Тексим Банк“ АД, гр. Сливен, затруднява достъпа на лица с увреждания и намалена подвижност до публични места, което не съответства на регламентираната в чл.2, т.2 от ЗЗДискр. цел на закона и по смисъла на чл.4, ал.3 с.закон представлява непряка дискриминация на основата на признак „увреждане“. С решението, на основание чл.47, т.4 ЗЗДискр., е предписано на банката в едномесечен срок да предприеме необходимите действия по изграждане на достъпна среда на лица с ограничена подвижност.

По касационна жалба на КЗД с Решение № 9210/2021 г. по адм. д. № 5150/2021 г. ВАС отменя решението на АССГ и отхвърля жалбата на „Тексим Банк“ АД против решението на Комисията, като ѝ присъжда направените разноски.

След изпращане на покана за доброволно изпълнение, са заплатени съдебни разноски на КЗД в размер на 270 лв.

**Тук поставяме акцент, че това е един от поредица случаи, в които ВАС потвърждава отменени от административни съдилища решения на Комисията, установяващи неосигуряването на достъпна среда за хора с увреждания на различни обществени обекти.*

- ✓ Адм. дело 3292/2020 г. на ВАС е образувано по касационна жалба от КЗД срещу Решение № 7299 от 15.12.2020 г. по адм. д. № 3258/ 2020 г. на АССГ, с което е отменено Решение № 121 от 21.02.2020 г. по пр. **№ 159/2018 г.**

ВАС, от своя страна, с Решение № 10898/2021 г. отменя първоинстанционното решение, отхвърля жалбата срещу решението на Комисията и ѝ присъжда направените разноски. Същите са заплатени след изпратена покана за доброволно изпълнение.

- ✓ Адм. дело № 6635/ 2021 г. на ВАС е образувано по касационна жалба на КЗД срещу Решение № 2848/ 2021 г. по адм. дело № 1591 от 2021 г. на АССГ, в частта, с която е отменено Решение № 36/ 07.01.2021 г. по пр. **№ 580/2018 г.** на КЗД, и делото е изпратено като административна преписка на КЗД за ново произнасяне.

ВАС със свое Решение № 12396/2021 г. отменя първоинстанционното решение на АССГ и отхвърля оспорването срещу решението на Комисията.

- ✓ Адм. дело № 4142/2021 г. на ВАС е образувано по касационни жалби на страните в производството, включително по касационна жалба от КЗД срещу Решение № 1952 от 29.12.2020 г. по адм. д. № 2384/2020 г. Административен съд – Варна, в частта, с която е отменено нейно Решение № 485/ 16.09.2020 г. и пр. № 82/2019 г. е върната за ново разглеждане. С решението на КЗД е установено, че Директорът на дирекция „Морска администрация“, гр. Варна, е извършил нарушение на ЗЗДискр., като е допуснал по-неблагоприятно третиране по параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. – „тормоз“ спрямо служителите от дирекцията. Наложени са глоба в размер от 1000 лв. и предписание.

С Решение № 9115/2021 г. ВАС отменя първоинстанционното решение и отхвърля като неоснователна жалбата срещу решението на Комисията.

От тези данни е показателно, че както пред първа инстанция, така и пред касационна, в

по-голямата си част, решенията на КЗД са потвърдени.

В тази връзка, юрисконсултите на КЗД са изготвили 32 касационни жалби.

Юрисконсултите в Дирекция „Административно-правно обслужване“ на Комисията са осъществили процесуално представителство в над 257 съдебни заседания, както следва:

- **104** проведени съдебни заседания пред Административния съд София-град;
- **66** проведени съдебни заседания от административни съдилища в страната;
- **83** пред Върховния административен съд и
- **4** заседания пред други съдилища (СРС, СГС, окръжни съдилища).

Посочените съдебни заседания са с предмет административни актове, постановени през 2021 г. и предходни години.

Тук следва да се отчете, че въпреки големия териториален обхват и множеството дела във всички области, се осъществява процесуално представителство на територията на цялата страна, като предвид недостатъчния финансов ресурс на Комисията, юрисконсултите на Комисията вземат своевременни и компетентни писмени становища по делата извън София.

Важен компонент от дейността на юрисконсултите е воденето на преговори по сключване на споразумения между Председателя на Комисията, в качеството на страна в производството пред КЗД по негови доклади за самосезиране, и ответните страни по съответните преписки. При изпълнение на тази дейност упълномощените юрисконсулти проявяват активност и настойчивост при търсенето на контакт с ответната страна, стриктно следят сроковете и съблюдават за законосъобразността и целесъобразността на клаузите на проектите на споразумения.

Юрисконсултите подпомагат членовете на КЗД, като следят и своевременно ги информират за промените в законодателството с оглед динамичната обществена обстановка. В това число, следят актуалната съдебна практика, както свързана с темата за изграждането и поддържането на архитектурна среда до публични места, така и в цялост.

2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения

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

От общо 822 постановени решения на КЗД през 2021 г., 793 решения подлежат на съдебен контрол по реда на АПК. Останалите са постановени по хода на преписката и не подлежат на самостоятелен съдебен контрол. По общо 341 решения са наложени следните административни мерки:

- 41 глоби;
- 66 имуществени санкции;
- 90 принудителни административни мерки (ПАМ) под формата на задължителни предписания;
- 245 препоръки по спазване на ЗЗДискр.

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.

Дирекция „АПО“ успешно реализира задължението на комисията по чл. 67, ал. 1 от ЗЗДискр. да осъществява контрол върху изпълнението на влезлите в сила решения, като следи за изпълнението на актовете на административния орган, както и за изпълнението на одобрените от него споразумения. По отношение на сключените споразумения е извършен контрол в пълен обем, като по всяко от тях е изпратена покана за предоставяне на информация относно неговото спазване.

В следствие на предприети действия в тази насока, през 2021 г. се наблюдава затвърждаване на тенденцията, като е регистрирана 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 над 63 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 22 990 лв. Изпълнени са общо 24 задължителни предписания и 13 препоръки, проследено е изпълнението на 13 споразумения. Събрани са съдебните разноски по 29 дела. В следствие на превантивната дейност на комисията са постановени 80 бр. препоръки за поддържане на изградена в хода на производството достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

От графиката е видно, че събираемостта на наложените глоби и имуществени санкции се е увеличила спрямо предходните години



Някои от решенията на Комисията на защита от дискриминация, които са изпълнени през 2021г.:

1. С Решение № 661 от 21.10.2020 г., постановено по пр. № 821 от 2019 г. на КЗД, е одобрено споразумение, по силата на което Националният осигурителен институт (НОИ) се задължава да изгради достъпна архитектурна среда до свое териториално поделение, помещаващо се в гр. М. Получено е уведомление, придружено със снимков материал за изпълнено споразумение и изградена достъпна архитектурна среда.

2. С Решение № 42 от 15.01.2021 година е установено, че „Б.П.“ ЕАД е предприела необходимите действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда до п. станция – Ч. От страна на КЗД са дадени препоръки за поддържане в изправност на съоръжението, както и за поставяне на телефон или звънец, както и стикер с международния символ за хора с увреждания пред сградата. С получено писмо Б.П. ЕАД представя информация за изпълнение на дадените от КЗД препоръки.

3. С Решение № 296 от 2019 г. е установено, че Б.П. АД не е изградила достъпна архитектурна среда до п. станция в НЗ. За което е дадено задължително предписание и е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. Дружеството е изградило достъпна архитектурна среда и е заплатило съдебните разноски.

4. С решение № 367 от 2021 г. по пр. 320 от 2020 г. на В ООД е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. за неосигуряване на достъпна архитектурна среда до свой обект и е дадена препоръка за осигуряване на достъпна архитектурна среда до останалите обекти на дружеството. Ответното дружество е представило платежно на 03.06.2021 г. за заплатена имуществена санкция.

5. Извършена е последваща проверка относно изпълнение на сключено споразумение. Получено е уведомление от Община И за спазване на сключеното разпореждане и поддържане на достъпна архитектурна среда.

6. С решение № 320 от 2021 г. на ответната страна е дадено задължително предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда до свой обект. Дружеството е сключило договор с

изпълнител на заданието, но в следствие се оказва, че не съществува техническа възможност за достъп до помещението, съгласно изискванията на закона. Поради невъзможност за осигуряване на достъпна архитектурна среда, дружеството прекратява договора за наем за въпросния обект и предприема търсене на ново помещение, за да осигури достъпна архитектурна среда.

7. С Решение № 340 от 2021 г. е установено поддържане на недостъпна архитектурна среда до сградата на Паспортна служба, гр. С. Установено е, че съществува стълбищна инвалидна платформа, но същата не работи. След издаване на решението е получено писмо от директора на ОД-МВР, с което казва, че се е запознал със случая и повредата е отстранена.

8. С протоколно решение № 155 от 2021 г. е сключено споразумение за отстраняване на установена недостъпна архитектурна среда до сградата на Агенция Митници, в гр. С. Изпратена е покана, в отговор на която са изложени предприетите мерки, съгласно чл. 57, ал. 2 от ЗХУ, както и предстоящите технически мерки, които следва да бъдат извършени.

9. С Решение № 422 от 2021 г. е установено, че Б.П. ЕАД е положила усилия да осигури възможност за достъп на лица с увреждания и възможност за достъп до предлаганите услуги в гр. К. Дадени са две препоръки за поставяне на стикер с изписан телефонен номер или звънец, както и стикер с международния символ за хора с увреждания и поддържане на изградената достъпна архитектурна среда. С писмо, дружеството уведомява КЗД за извършените допълнителни действия и спазването на препоръките.

10. С Решение № 600 от 2020 г. е установено че Б.П. АД не е изградила достъпна архитектурна среда до пощенска станция в с. Р, за което е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано и потвърдено от АССГ, като санкцията е намалена на 250 лв. С писмо ответното дружество уведомява КЗД за изплатена имуществена санкция.

11. С Решение № 318 от 2021 г. е установено, че Б.П. ЕАД е положила усилия да осигури възможност за достъп на лица с увреждания и възможност за достъп до предлаганите услуги в гр. С. Дадени са две препоръки за поставяне на стикер с изписан телефонен номер или звънец, както и стикер с международния символ за хора с увреждания и поддържане на изградената достъпна архитектурна среда. С писмо, дружеството уведомява КЗД за извършените допълнителни действия и спазването на препоръките.

12. С Решение № 704 от 2020 г. е установено, че Б.П. ЕАД е положила усилия да осигури възможност за достъп на лица с увреждания и възможност за достъп до предлаганите услуги в гр. В. Дадени са две препоръки за поставяне на стикер с изписан телефонен номер или звънец, както и стикер с международния символ за хора с увреждания и поддържане на изградената достъпна архитектурна среда. С писмо, дружеството уведомява КЗД за извършените допълнителни действия и спазването на препоръките.

13. С Решение № 598 от 2019 г. е установено, че Б.П. АД не е изградила достъпна архитектурна среда до пощенска станция в с. Г, за което е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано и потвърдено от АССГ и ВАС. С писмо ответното дружество уведомява КЗД за изплатена имуществена санкция и наложени разноски по делото.

14. С Решение № 116 от 2021 г. е установено, че „ФК“ ЕООД не е осигурило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. С, за което е дадено задължително предписание и е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. Дружеството е изпратило уведомление за това, че поради липса на възможност за изграждане на достъпна среда са освободили помещението, което са заемали и са се преместили в друг офис, достъпен за лица с увреждания, а също са заплатили наложената имуществена санкция.

15. С Решение № 195 от 2021 г. е установено, че не е изградена достъпна архитектурна среда до сграда в гр. Р, в която Националната агенция за приходите ползва две помещения. За това нарушение е дадена препоръка за осигуряване на достъпна архитектурна среда. В изпълнение на дадената препоръка, ответната страна е изпратила уведомление за това, че е осигурен стълбищен робот.

16. С Решение № 646 от 2020 г. е одобрено споразумение с Националната агенция по приходите за осигуряване на достъпна архитектурна среда до регионален офис на ТД на НАП в гр. Т. Ответната страна е изпратила уведомление, с което заявява, че изпълнява сключеното споразумение и е закупен верижен, гъсеничен подежник.

17. С Решение № 285 от 2020 г. е одобрено споразумение с Водоснабдяване и канализация

ООД гр. И за изграждане на достъпна архитектурна среда. Изпратено е писмо от КЗД за проверка по изпълнение на споразумението. Получено е уведомление от ВиК ООД гр. И за спазване на сключеното споразумение, като информират Комисията, че е закупено устройство за изкачване на стълби за инвалидни колички, рингова количка и рампа за преодоляване на разликата в нивата на входната врата, а също изразяват желание да бъде направена последваща проверка на място.

18. С Решение № 582 от 2020 г. е одобрено споразумение с Националната агенция по приходите за осигуряване на достъпна архитектурна среда до регионален офис на ТД на НАП в гр. М. Ответната страна е изпратила уведомление, с което заявява, че изпълнява сключеното споразумение и е монтирана телескопична, подвижна рампа.

19. С Решение № 271 от 2020 г. е установено, че „Д“ ЕАД не е изградило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. С. За нарушението е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за отстраняване на нарушението. След обжалване пред съда, имуществената санкция е намалена на 250 лв., и са присъдени разноски в полза на Комисията в размер на 100 лв. Ответното дружество е заплатило наложената му имуществена санкция и разноски.

20. С Решение № 5 от 2021 г. е установено, че „Д“ ЕАД не е изградило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. Т. За нарушението е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за отстраняване на нарушението. Ответното дружество е заплатило наложената имуществена санкция.

21. С Решение № 4 от 2021 г. е установено, че „Д“ ЕАД не е изградило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. Т. За нарушението е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за отстраняване на нарушението. Ответното дружество е заплатило наложената имуществена санкция.

22. С Решение № 87 от 2021 г. е установено, че ЗД ЕАД не е изградило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. С. За нарушението е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. и е дадено задължително предписание за отстраняване на нарушението. Ответното дружество е заплатило наложената имуществена санкция.

23. С Решение № 95 от 2021 г. е установено, че ЗД ЕАД не е изградило достъпна архитектурна среда до свой офис в гр. К. За нарушението е наложена имуществена санкция в размер на 500 лв. и е дадено задължително предписание за отстраняване на нарушението. Ответното дружество е заплатило наложената имуществена санкция.

24. С Решение № 608 от 2019 г. е установено, че ЕТ „М“, поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до свой обект, за което е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. и е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Решението е обжалвано пред административен съд, като съдът отменя решението. Първоинстанционния съдебен акт е обжалван от КЗД и Върховния административен съд го отменя, като потвърждава решението на КЗД и присъжда разноски в размер на 270 лв. Наложените съдебни разноски и имуществена санкция са били заплатени от ответната страна.

25. С Решение № 464 от 2021 г. е установено, че Д ЕАД, поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до свой офис, за което е наложена имуществена санкция в размер на 250 лв. и е дадено задължително предписание за осигуряване на достъпна архитектурна среда. Получено е писмо от ответното дружество, с което изпращат доказателства за заплатена имуществена санкция и осигурена достъпна архитектурна среда.

26. С решение № 420 от 26.04.2019 г., постановено по пр. 360 от 2019 г. е одобрено споразумение с О относно изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда на техен клон в гр. Б. Получено е уведомително писмо със снимков материал за закупен стълбищен робот, с което да осигурят достъп до лица в инвалидни колички, както и монтиран звънец и стикер за достъпна среда.

27. С Решение 693 от 2021 г. по пр. 92 от 2020 г. е установено, че ответните страни И ЕООД и А ЕООД, с поставената метална рампа, не са осигурили архитектурна достъпна среда до обект: Здравна служба – Д. За установеното нарушение на двете ответни страни са наложени принудителни административни мерки, като са им дадени предписания за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда. Решението на комисията е обжалвано пред административен съд, въпреки това, предвид липсата на спряно предварително изпълнение от съда, ответните страни са представили доказателства за действия по отстраняване на нарушението, като предоставят документи в тази насока.

Част от влезлите в сила решения, по които са събрани имуществени санкции, глоби или съдебни разноски:

Решение №	Преписка №	Събрани глоби или имуществени санкции	Съдебни разноски
347/2021	5/2020	250	
522/2019	586/2018	250	500
278/2020	91/2019	250	250
532/2021	432/2020	500	250
41/2021	701/2019	250	
421/2019	306/2018	250	200
730/2021	134/2019	250	
86/2021	269/2020	250	
485/2021	82/2019	1000	100
202/2020	544/2018	500	300
679/2021	841/2019	250	
400/2021	356/2019	500	
367/2021	320/2020	250	
340/2021	307/2020	250	
600/2020	509/2019	250	
598/2019	266/2018	500	100
116/2021	158/2020	250	
443/2015	222/2014	2000	
271/2020	609/2019	250	100
5/2021	257/2019	500	
4/2021	259/2019	500	
87/2021	284/2020	250	
95/2021	403/2019	500	
304/2021	373/2019	250	
608/2019	703/2018	250	270
224/2020	688/2018	1000	200
464/2021	392/2020	250	
526/2021	351/2019	500	
47/2020	692/2018	250	50
382/2021	309/2020	300	200
584/2021	286/2020	500	

283/2021	401/2020	500	100
14/2021	608/2019	500	100
614/2021	135/2018	1000	
707/2021	416/2019	500	
359/2021	296/2018	100	100
296/2019	225/2018	100	100
671/2020	450/2019	100	100
696/2020	163/2019	100	100
36/2021	580/2018	50	50
504/2019	136/2015		100
158/2020	119/2019		100
383/2020	720/2019		100
438/2020	561/2018		100
407/2020	605/2018		100
355/2016	277/2014		200
438/2017	394/2016		100
157/2017	306/2014		100
485/2019	482/2018		100
266/2020	35/2019		250
Други съдебни разноски			1466,68

* Представените суми са само пример за събираемостта през годината, като сбора на същите не представлява посочената обща събрана сума в размер на 22 990 лв.

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

ДИРЕКЦИЯ „РЕГИОНАЛНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ“

Като част от администрацията на КЗД, дирекция „Регионални представители“ (РП) е създадена, съгласно изискването на ЗЗДискр., основаващо се на необходимостта от подпомагане дейността на комисията на територията на страната в осъществяването на правомощията ѝ, регламентирани в чл. 47 на същия закон.

Дирекция „Регионални представители“ се състои от служители на КЗД, които работят в откритите към отчетния период 23 регионални офиса, с които комисията е представена в 24 области на страната. Действащи са 21. Така живущите в тези области имат възможността да получават адекватна методическа помощ и консултация за правото им на равно третиране по Закона за защита от дискриминация.

Функциите на дирекцията са определени в Правилника за устройство и дейността на КЗД - чл. 23:

КОНСУЛТАТИВНИ – представляват основен дял от дейността на регионалните представители. Изпълнявайки тези функции, служителите от дирекция РП оказват методическа помощ и дават консултации на граждани и физически лица по Закона за защита от дискриминация; предоставят актуална информация относно: закрилата, която Законът за защита от дискриминация дава на гражданите; правилата за производство пред Комисията, правомощията на КЗД като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Оказват методическа помощ на гражданите, които желаят да инициират започването на производство пред КЗД, като ги запознават със задължителните реквизити на жалбата или сигнала, попълването на декларация по чл. 6, ал. 2, т. 2 от Правилата за производство пред КЗД и др. изисквания, които трябва да бъдат изпълнени, за да бъдат подадените документи с годно основание за сезиране на КЗД.

Всяко лице има възможност да получи консултация от съответния регионален представител относно изискванията за редовност и допустимост на жалбите и сигналите, с които се сезира КЗД и да се информира за развитието на образуваното по негово искане производство. Възможностите за защита на засегнатите от дискриминация лица включва консултиране при изготвяне, приемане и регистриране на оплакванията, жалбите и сигналите до Комисията, в т.ч. на физически, юридически лица и представители на гражданското общество. Гражданите имат възможност да бъдат информирани и консултирани по места. Много полезна е работата по т.н. открити приемни по съставните на областта общини и по-големи населени места, която обаче бе ограничена през годината от противоепидемичните мерки в страната в борбата с пандемията Ковид 19.

През 2021 година, в офисите на КЗД в страната, от регионалните представители са консултирани **2576** граждани, както следва:

област	брой
Благоевград	10
Бургас	137
Варна	221
Велико Търново	88
Видин	832
Враца	76
Габрово	92
Добрич	41
Кърджали	120
Ловеч	92
Монтана	66

Пазарджик	87
Пловдив	161
Разград	92
Русе	104
Силистра	23
Сливен	59
София област	115
Стара Загора	82
Търговище	43
Шумен	35

Сред проведените консултации преобладават такива по въпроси от сферите на трудовата заетост, достъпа до стоки и услуги, здравеопазване, образование, компетенциите на КЗД. Не малка част засягат въпроси извън компетенциите на Комисията, регламентирани в чл. 27 от ЗЗДискр., както и искания за методическа помощ.

Признаците на дискриминация, за които са консултирани граждани обхващат: лично положение, обществено положение, увреждане, етническа принадлежност, политическа принадлежност, синдикална принадлежност, възраст, образование, пол, религия, имуществено състояние, семейно положение, сексуална ориентация.

ДЕЛОВОДНО-АДМИНИСТРАТИВНИ – тези функции предоставят методическа помощ при оформяне на жалби и сигнали на засегнати от дискриминация физически или юридически лица. След като жалбата или сигналът бъдат подадени на регионалните представители, те ги въвеждат по установения ред в електронната деловодна система на КЗД. Документите на хартиен носител се изпращат в централния офис в София още в същия ден на приемането им от регионалния представител.

Въведената единна деловодна електронна система на КЗД подпомага дейността на нейните регионални представители по регистрацията и обработването на жалбите или сигналите на гражданите, а също така позволява навременно получаване на информация за движението по преписки. Чрез тази електронна услуга се спестяват средства и време на жалбоподателите и заявителите на сигнали и спомага за осъществяването на добра връзка на гражданите с КЗД и нарастване броят на депозираните чрез регионалните представители жалби и сигнали в КЗД

През 2021 година са регистрирани общо **89** броя сигнали и жалби, подадени в Комисията чрез регионалните представители, както следва:

област	брой
Благоевград	1
Бургас	24
Варна	5
Велико Търново	3
Видин	1
Враца	6
Добрич	4
Ловеч	6
Монтана	1
Пазарджик	1
Пловдив	9
Русе	19
Сливен	1
Стара Загора	4
Търговище	2
Шумен	2

ЕКСПЕРТНИ – тези функции обхващат действия по преписки, възложени на регионалните представители от докладчиците по тях. Задължение на регионалните представители е да подпомагат членовете на КЗД в качеството им на докладчици по преписки - чрез възлагане да извършат конкретни действия по проучване и събиране на доказателства, установяване на факти и обстоятелства по дискриминационни претенции, когато действията трябва да се извършат в района, в който действа съответният представител. Възложените действия се извършват в съответствие с дадени писмени указания на докладчика и могат да са за: снемане на писмени свидетелски показания, писмени обяснения на страните, оглед на място за достъпност на архитектурната среда и изготвяне на протокол за оглед, издирване на страни по преписки, връчване на писма и съобщения и др. Резултатите от изпълнението на дадените указания регионалният представител отразява в докладна записка, която ведно с наличните документи се изпраща към преписката.

През 2021 година на регионалните представители са възложени от докладчици дейности по **252** брой преписки, както следва:

област	Брой
Благоевград	5
Бургас	8
Варна	19
В.Търново	16
Видин	24
Враца	4
Габрово	12
Добрич	9
Кърджали	2
Ловеч	22
Монтана	18
Пазарджик	18
Пловдив	16
Разград	14
Русе	12
Силистра	22
Сливен	6
София област	11
Стара Загора	9
Шумен	5

ОРГАНИЗАЦИОННИ – с изпълнението на тези функции се подпомага организирането на различни мероприятия на КЗД в съответната област, включващи информационни кампании за популяризиране 33Дискр. сред гражданите, заинтересовани институции, неправителствени организации и др.; взема се участие в дискусии, семинари или конференции по въпроси от сферата на дискриминацията и защитата на правата и свободите на човека.

Въпреки че и тази дейност претърпя ограничения вследствие Ковид 19, през 2021 година регионалните представители взеха участие в информационни и работни срещи, презентации и др. мероприятия, инициирани и организирани от РП и други структури:

област	Брой
Бургас	14
Варна	1
Велико Търново	21
Видин	381
Габрово	7
Добрич	21
Ловеч	12
Монтана	1
Пловдив	2
Разград	4
Русе	2
Силистра	1
Сливен	6
ВСИЧКО	473

Освен тези дейности служителите от дирекцията подпомагат комисията при осъществяване изпълнението на нейни актове; поддържат непрекъсната комуникация с останалите дирекции на комисията по повод извършваната от тях дейност.

През отчетната година продължи и работата по Кампанията на КЗД „Достъпна България“, като основно бяха обследвани обекти на детски градини, училища, висши учебни заведения.

Голяма част от регионалните представители са постоянни членове на областните съвети по етнически и интеграционни въпроси. Канени са да участват в заседанията на тези съвети. В тази връзка регионалните представители активно се включват в областните оперативни екипи за разработването на Стратегия за равенство, приобщаване и участие на ромите 2021-2030.

За поставяне на задачи и обсъждане на практики, анализиране на резултатите от дейността на представителите на КЗД по места и специфика на оплакванията, се провеждат конферентни връзки и се осъществява електронна кореспонденция между тях и директора на дирекцията.

Сред оплакванията и проблемите, поставяни пред регионалните представители по време на консултациите и срещите с граждани, най-открояващи се и често срещани проблеми могат да се обобщят с оглед бъдещи анализ и превенция, както следва:

Трудова заетост

Оплакванията в сферата на трудовата заетост обхващат: тормоз на работното място поради често ползване на болнични; възраст; пол; етническа или религиозна принадлежност; партийна и синдикална принадлежност; сексуален тормоз; психически тормоз на интервю за работа; отказ за назначаване поради очно заболяване; отказ за назначаване поради наднормено тегло; отказано назначение на работа поради заявена религиозна принадлежност; отказ да се назначават на работа хора, които са в предпензионна възраст или без трудов стаж в дадена област, или без необходимия за длъжността образователен ценз; отказ да се наемат на работа хора с увреждания, които не възпрепятстват изпълнението на служебните им задължения; намаляване размера на трудовото възнаграждение поради намалено работно време; освобождаване от работа поради етническата принадлежност; назначаване на работа със срочен договор, въпреки спечелен

конкурс и уволнение след изтичане срока на договора; принуждаване на учители да излизат в болничен или неплатен отпуск, за да се спестят средства за увеличение на заплатите им; разлики в заплащането на учителите в селските и градските училища; неизплащане в пълен размер на пътните разходи на пътуващи учители; отстраняване на възпитател от работа поради намален брой на учениците; необявени свободни места за учители; недопускане до конкурс за заемане на длъжност; различно третиране на служители по признаците „пол“ и „семеино положение“; натиск от страна на работодатели да освобождават служители „по взаимно съгласие“; влошени взаимоотношения между новоназначени и стари служители; тормоз над служители поради етническата им принадлежност, възрастта или политическата им ориентация; принуждаване на служители да излизат в неплатен отпуск, въпреки че имат неизползван платен, отнемане на служебна карта за ползване на обществен транспорт по време на болничен, натиск над служители да подписват трудови договори, които са в техен ущърб; възлагане на допълнителни задължения и отговорности без да има промяна в трудовото възнаграждение; различно третиране на шофьори на тежкотоварни камиони, работещи в чуждестранни фирми; отказ да се коригира трудовото възнаграждение след изтичане на изпитателния срок; удържане на средства от трудовото възнаграждение под формата на санкция, поради неизпълнен план за приходи; насочващи писма от БТ за неподходяща за кандидатите работа; натиск от страна на работодателите да се гласува за определена политическа партия; ненавременно изплащане на трудови възнаграждения и отказ на средства за работно облекло; работа в почивните дни без да се заплаща или компенсира; полагане на извънреден труд в нарушение на КТ; неизпълнение на клаузи от трудовия договор по отношение на заплащане на положен извънреден труд; намаляване на трудовото възнаграждение при работа от вкъщи; субективизъм при разпределяне на ДМС в държавни учреждения; отказ да се изплаща възнаграждение за придобита степен „доктор на науките“ в университет; отказ да се назначи отново служител, върнат на работа от съда; предлагане на постоянна работа без почивни дни; нееднакво заплащане за еднакво положен труд; липса на почивка между две смени; уволнение без предизвестие и неизплащане на неизползвани дни отпуск и заплата; отказан от страна на работодател платен отпуск по семейни причини; неравно третиране при допълнителното заплащане на работещите в аптеки; оказване на натиск от страна на работодатели над служители да се ваксинират; натиск върху неваксинирани служители, които са принуждавани да напуснат или да заплащат големи суми като неустойки или глоби; преждевременно прекратена програма за заетост без да се посочи мотив; невключване в програмите за временна заетост поради политическа принадлежност; неизплатени добавки на медицински специалисти; лишаване от обезщетение поради невнесени от работодателя осигуровки; допуснати нередности при провеждането на конкурс за директор на Исторически музей; неравнопоставеност при изготвянето на работни графици в БДЖ; лоши условия на труд и поставянето на непосилни за изпълнение трудови норми; възпрепятстване на служители да достигнат до работните си места и др.

Достъп до стоки и услуги

Оплакванията в тази сфера са: отказана информация и формуляри за кандидатстване за енергийни помощи; отказ да се включат лица в списъци за социални помощи и безплатна храна поради политическа принадлежност; отказване на социални услуги; отказано настаняване в ЦНСТ поради наличие на собствено жилище; лошо качество и нисък грамаж на храната, предоставяна от Домашен социален патронаж; отказана безплатна храна на социално слаби; неправомерно определяне на имащите право на личен асистент; отказана еднократна социална помощ и спрени социални помощи по вина на БТ; нередовно отчитане на ел. енергия и вода и плащане с натрупване; чести аварии в електрическото захранване в някои села; недостиг и често спиране на водоподаването; непочистване от снега на странични улици; липса на пощенски услуги в малки населени места, което затруднява получаването на пенсиите и заплащането на сметки за ток и вода; оплаквания за надписани сметки за ток, вода или топлофикация; забрана за достъп до единствен магазин в село; нередовно извозване на сметта и почистване на градските части в малки населени места; липса на покритие и интернет в малки населени места на един от мобилните оператори; лошо техническо състояние и намаляване на броя на автобусите към малките населени места и селата; проблеми при издаване на документи от общинската администрация; завишаване на таксите за административни услуги; оплаквания за липса на предложения за работа от страна на БТ; дискриминационен текст в Указания за прилагане на държавна помощ от ДФ „Земеделие“; проблеми при разпределянето на средствата по фонд „Земеделие; усложнени процедури за ползването на

базите на НОИ от пенсионери; невъзможност да се вземе УП 3 от закрито предприятие; отказано УП-2 от обществени политически организации при пенсиониране; бюрократични спънки при добавяне на процент към пенсията от починал съпруг; непризната първа категория труд при определяне на стажа за пенсиониране; драстични разлики в размера на пенсиите на по-рано и сега пенсионирали се служители на МВР и МО; непризнат стаж 2-ра категория при определяне размера на пенсията; тормоз над деца от Дом за деца с психически увреждания; тенденциозно отношение на служители на мобилни оператори и общински служители към граждани с различен етнически произход; тенденциозно отношение на служители в банка към лица с различна етническа принадлежност; неизпълнение на предварително платен абонамент за цифрова телевизия; завишени цени на лекарства; спряна пенсия от ТЕЛК; отказан погасителен план по кредит от банка; непредоставяне на касов бон при заплащането на услуги; отказ на общински съветници да разрешат провеждането на гей-парад; отказана рекламация за повредена от куриер стока; отказана рекламация на закупена стока, която дефектира в срока на гаранцията; твърдения за некоректно отношение и завишени цени на услугите в погребална агенция; невъзможност на лица без постоянен адрес в дадено населено място да получат разрешително за паркиране в синя зона; таксуване в синя зона на живущи в същия район; спиране на топлата вода, подавана от ТЕЦ всяко лято; отказан достъп до библиотека и читалище поради междуличностна вражда; публикации в медиите, в които се акцентира върху сексуалната ориентация на дадено лице; обидно и унижително отношение на сервитьор към възрастна двойка; непредоставяне на общинско жилище на незрящ гражданин; отказ за допускане до плажна ивица пред хотел; определяне на различни наеми за еднакви по площ общински терени; отказ да се издаде служебна бележка за доход; отказан достъп до плувен басейн на роми; липса на достъп до обществени сгради като съд и библиотека за хора с увреждания; непредоставяне на услуга от мобилен оператор, за която е предварително заплатено; натиск от страна на ВиК да се заплащат повторно вече погасени задължения; отказан достъп до МОЛ и „език на омразата“ спрямо граждани с различна етническа принадлежност; отказан достъп до ток и вода на граждани с чужд произход; различни по размер намаления за пенсионерите в градския транспорт, съобразно възрастта им; предоставяне на еднократна помощ за новородено от община единствено, ако поне един от родителите има средно образование; неравнопоставеност на противоепидемичните мерки, касаещи ресторантите, намиращи се в хотелите и извън тях; несъгласие с някои от противоепидемичните мерки - носенето на маски на открито, „зелените коридори“ в хранителните магазини; недопускане до хранителен магазин преди 10:30 ч.; поставяне на условие за достъп до определени обществени места единствено за ваксинирани граждани или с отрицателен PSR тест; непризнаване на ваксинационен паспорт от САЩ на българска гражданка; дискриминация на лица, които не са ваксинирани и нямат достъп до обществени или работните си места без зелен сертификат и др.

Здравеопазване

Оплакванията в здравеопазването касаят: отказ на лични лекари да дават направления или да предоставят медицинска помощ на пациентите си: отказано направление за хирургична операция, отказано направление от специалист за рехабилитация след счупване, отказано направление за продължаващо лечение; отказ на лични лекари да предоставят направления на по-възрастни пациенти; лошо и унижително отношение от страна на лекари към по-възрастни граждани; грубо отношение на медицински персонал към лежащи възрастни хора; отказан достъп до здравни услуги; дискриминационно отношение към хора, които отказват ваксинация; недоволство от определен процент инвалидност или отказ да се възстанови такъв от ТЕЛК, след решение на НЕЛК; многократно отлагане на операция и искане на допълнително заплащане; отказана спешна операция; оплаквания за лекарски грешки, които са довели до смъртта на пациенти; ненавременна лекарска помощ, довела до усложнения; сгрешена диагноза от очен лекар, костваща допълнителни разходи на пациента; изписване на погрешни лекарства и поставяне на неточна диагноза, довели до влошаване здравето на пациенти; тормоз на медицински лица от страна на пациенти, психически тормоз от лекар невролог над пациент, отказ да се лекуват румънски граждани; отказ на второ направление в рамките на един месец; спрени лекарства за психични заболявания, липса на ваксини; отказан болничен след онкологична терапия; липса на алтернатива при избор на ваксини; отказана ваксинация поради липса на адресна регистрация в града; неправомерно доплащане на лечение; принуждаване да се заплати дентална услуга, която се поема от Здравната каса; принуждаване за доплащане на здравна услуга; принуждаване

да се заплащат изследвания с направление; отказано лечение на пациент с КОВИД 19; агресивно и неуважително отношение към роми при прием в МБАЛ; отказано лечение на психично болен и настаняването му в психо диспансер; поставяне под карантина при положителен бърз тест за КОВИД 19, но отрицателен PSR тест; изказани притеснения относно ваксинацията на деца с тежки заболявания; отказан прием на жена поради напредналата ѝ възраст и др.

Образование

Тук оплакванията са за: тормоз на учители от страна на родители и ученици; неравно третиране на лица, които са завършили висшето си образование в Румъния поради неподписан договор от МВНР; отказана информация за свободни учителски места от РУО; различно отношение от страна на класен ръководител към ученици; различно отношение на директор на училище към ученици при подбора им за участие по програма „Еразъм“; дискриминационни практики при прием на ученици в 5 клас на МГ; различно отношение към деца от ромски произход и опити за тяхната сегрегация; неравно третиране на част от учениците с онлайн обучението; принуждаване на учители в детските градини да провеждат онлайн обучение с 3 годишни деца, за да им се водят работни дни; тормоз над учителка, която не желае да се ваксинира; принуждаване на родители да оставят децата си вкъщи през лятото или да посещават детските градини на ротационен принцип; липса на бюджетни средства за квалификация на учители в детските градини; дискриминационни практики при кариерното развитие на учени; драстични разлики в пенсиите на преди и сега пенсиониращи се учители; тормоз над дете в училище; драстични разлики в заплатите на учителите в ДГ и в училищата; отказан достъп на ученик до програма „Еразъм“ от директора, защото носел обеци; лошо отношение на класен ръководител към дете и негов родител, довело до преместване на детето в друго училище; нередности при провеждането на конкурс за началник на РУО; създаване на препятствия за получаването на докторска степен; лошо отношение и грижи в детска градина; натиск върху родител на деца с диагноза „дефицит на вниманието“ и говорни проблеми да бъдат преместени в друго училище; тормоз над учителка и детето ѝ, което учи в същото училище и др.

Извън компетенциите на КЗД по чл. 27 от ЗЗидскр.

Надписване на сметки за вода след спиране на инкасирането по домовете; невъзможност за достигане до собствен имот от чужд гражданин; тормоз от страна на служители на РЗИ към собственици на къщи за гости; тормоз от страна на НАП с непрестанни проверки на определени фирми; психически тормоз през фейсбук; отказ на собственици да заплащат такса вход; некоректни взаимоотношения с мобилни оператори; тенденциозност при извършване на проверки от контролните органи във връзка с КОВИД 19; спор между съседи за паркоместа; отказан прием от страна на кметове и зам.-кметове на граждани; ограничения за участие в СИК; задължаване на членове на СИК да се ваксинират; тормоз над членове на СИК, неизплащане на възнагражденията на членове на СИК в обявените срокове, отказ да се включат в СИК лица, които са над 65 г.; отхвърляне член на СИК, след като първоначално е бил вписан в комисията; нарушения на мерките за безопасност в заведения за обществено хранене; неосигурени дезинфекционни материали в МОЛ, неспазване на противоепидемичните мерки в МОЛ; неизплатени хонорари по граждански договори; нередовно извозване на битовите отпадъци от крайни квартали и в малки населени места; несъгласие с въвеждане на условието за задължителна ваксинация при пътуване извън страната; тенденциозност при съставянето на глоби за паркиране само на коли с регистрации от други области; неизпълнение на процедури, предписани в балнеологичен център; недостатъчна индексация на инвалидните пенсии; нисък размер на пенсиите на бивши читалищни работници; тормоз от страна на митнически служители; междусъседски спорове за неотстранен теч; тормоз между съседи или роднини във връзка с неуредени имуществени въпроси; измама при подялба на имот, психически тормоз за прехвърляне на собственост на имот; невъзможност на домоуправители да събират входните такси от собственици на апартаменти; несправедливо разпределение на таксите, които се събират за вход и асансьор; междусъседски спорове за парцели за застрояване, градинки и места за паркиране; поставена бариера в междублоково пространство; ограничаване на дейността на клубовете на пенсионера; недоволство от наложеното изискване за задължителна ваксинация или отрицателен PSR тест при пътувания зад граница; липсата на възможност за избор на ваксина; нарушения при провеждането на търг за разпределението на маси на общински пазар; тормоз от страна на роднини за продажбата на имот; лоши условия на труд и неподдържана

техника; неспазване на противоепидемичните мерки при провеждане на футболни мачове; натиск и тормоз да се гласува за определена политическа сила; отказано разрешение за носене на оръжие с цел самозащита; злоупотреба със средства за ремонт на читалище; отказ на МВР да разследва битови кражби в селата; неспазване на противоепидемичните мерки в МОЛ-те; неравно третиране на пенсионерите с определяне на изискванията за великденските надбавки; поискана такса за свещеник при погребение на човек с друга религия; побой на полицаи над роми; неправомерни действия от страна на органите на реда; невъзможност да се върнат взети на кредит средства и тормоз от кредиторите; нарушения на потребителското право от страна на търговци и доставчици на услуги; отказ да се начисли % към пенсията на пенсиониран учител от фонда на СБУ; тормоз от самонастанили се роми; некачествен ремонт на МПС и отказ за рекламация; непочитуване на гробищните паркове; включване на безработни в нежелани от тях обучителни курсове; унищожаване на пчели с препаратите за растителна защита; събиране на такси за паркиране на необозначени места; надписани сметки от ВиК и недоволство от качеството на предоставяните от тях услуги; субективност при определяне на ремонтни дейности по междуселските пътища, които се нуждаят от ремонт; отказ да се включат в СИК лица, които са над 65 г.; забавяне в изплащането на б-те заплати при пенсиониране; тормоз от страна на служители в КАТ и РУ на МВР; недоволство от определения размер на пенсията; неправомерно определен % наследствена пенсия за починал съпруг/а; некоректно отношение и неспазване на договори от страна на мобилни оператори; недоволство от изискването за завършен 10 клас за придобиване на шофьорска книжка; отказ на община да премахне дърво, което застрашава покривната конструкция на жилищна сграда, предоставяне на помощни средства от ДСП на трудно подвижни хора; разхождане на кучета на обществени места без намордници; неспазване на договорености в анекс към договор за кредит от страна на банката; невзети мерки от община за намаляване на популацията от бездомни кучета и котки; неудовлетвореност от решение на ТЕЛК; незачитане на научни звания и титли при пенсиониране; отказ на община да поеме разходите за ремонт на покрива на общинско жилище; отказ да се приеме за ремонт стока, която е в гаранция; отказ да се върне стока, която е закупена от сайт за продажби и обяви; неизплатени суми на застъпниците от политическите партии; продажба на некачествена стока и отказ на рекламация; опит за измами с дебитни карти; спиране изплащането на обезщетение за безработица от БТ; тормоз от собственик на ферма над жители в малко населено място; неизплащане на предварително определена в договор рента за земя; недостатъчен стаж за пенсиониране; отказ на НОИ да приеме УП-2 от несъществуваща обществена организация; завишени сметки за ток и вода; психически тормоз от страна на служители на държавни институции като НАП и МВР; неизплатени 10 заплати при пенсиониране; физическо насилие над жена, настанена в кризисен център; тормоз на съседи над осиновено дете от ромски произход; грубо отношение на служители при издаването на лични документи; поставяне под карантина въпреки отрицателен PSR тест; отказ да се издаде сертификат на преболедувал от Ковид-19; некоректно отношение на посредник при покупка на фармацевтични продукти и мебели от чужбина; тормоз от страна на строителни фирми с извършването на шумни строителни дейности; отказан достъп до язовир на жители от друга община; непризнаване на изследвания за наличието на антитела от КОВИД 19; недоволство от въведените зелени сертификати за достъп до определени работни и обществени места; отказан преференциален договор с ТЕЦ поради стари задължения и др.

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.

През 2021 г. комисията пое председателството на Съвета за наблюдение във връзка с Конвенцията на ООН за хора с увреждания, като още на първото заседание бяха заложени сериозни проблеми за разрешаване по време на мандата на КЗД.

В условията на епидемиологична обстановка, която е тежка 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

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

Взаимодействие с органи на Министерски съвет.

За отчетния период, Комисията за защита от дискриминация навременно, професионално и компетентно изпълнява задълженията си в консултативните органи на Министерския съвет на Република България, като:

- Предоставя своевременно информация на НССЕИВ относно изготвяне на Административен мониторингов доклад за изпълнение през 2020 г. на Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите 2012-2020 г.;

- КЗД дава и значителен принос към дейността Националния координационен механизъм по правата на човека

Като член със статут на наблюдател към Националния координационен механизъм по правата на човека (създаден с Решение №796/13.12.2013 г. на МС), КЗД продължава да изпълнява задълженията с оглед компетентността си, като по този начин допринася за изграждането на единна позиция на Република България при изпълнението на задълженията, произтичащи от ратифицирани, обнародвани и влезли в сила международни актове.

Сътрудничество с министерства

➤ Министерство на външните работи (МВНР)

През 2021 г. в сътрудничество с МВНР, КЗД изпълнява задълженията на страната ни по международни въпроси както във връзка с дейността на различни организации – Европейски съюз (ЕС), Съвет на Европа (СЕ), Организация за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ), Организация на обединените нации (ООН) и др., така 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“.

С оглед компетентността си, комисията подготвя и мерки при изготвянето на Плана за изпълнение на препоръките, приети от България в рамките на Третия цикъл на Универсалния периодичен преглед, като основната ѝ задача е свързана с превенция и недопускане на дискриминация при така зададените приоритети.

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

➤ Министерство на труда и социалната политика

През отчетния период активното сътрудничество на КЗД с Министерство 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 им. В работата бяха поставени и изпълнени акценти като: КЗД изготви и предостави писмено становище до НСХУ относно План за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН за правата на хората с увреждания.

В проведен семинар, касаещ Укрепване на системата за правата за хора с увреждания в Република България, се представи практика и информация по темата на инициативата.

Комисията предоставя регулярна информация на Агенцията за основни човешки права на ЕС относно дейността на Съвета за наблюдение по Закона за хора с увреждания.

По отношение на Стратегията за равенство на половете 2018 - 2023 г. се представи дейността на КЗД по поетите ангажименти във връзка с годишния доклад за изпълнението на стратегията.

➤ Министерство на регионалното развитие и благоустройство

Като членове на съвместни комитети за мониторинг по Програма за трансгранично сътрудничество, представители на КЗД участваха в работни онлайн срещи по процедурни въпроси по Трансграничните програми за сътрудничество между Република България и Република Сърбия, Република Гърция, Република Турция, Република Северна Македония и Република Румъния.

➤ Министерство на вътрешните работи

При изпълнение на ангажиментите си като национална контактна точка към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Комисията продължи да получава от МВР регулярна, периодична информация и данни за престъпления от омраза, както и друга информация от компетентност на министерството във връзка с ангажиментите му по отношение на жертвите от престъпления, в това число и информация със запитвания за изпълнението на дейности, заложи в Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2020 г.

По изпълнението на Националната програма за насилие, Комисията предостави информация на Главна дирекция „Национална полиция“ на МВР по казуси, с които е била сезирана през отчетния период.

➤ Министерство на правосъдието

Периодично през годината се реализира сътрудничество и координация на националното представителство на Република България пред Европейската комисия по темите от компетентност на КЗД – защита правата на човека срещу различните форми на дискриминация и нетолерантност.

При изпълнението на ангажиментите като национална контактна точка към Бюрото за

демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Комисията изиска регулярна периодична информация и данни за престъпления от омраза от Министерството на правосъдието, както и информация за Механизма за защита и компенсации на жертвите от престъпления.

➤ **Министерство на здравеопазването**

На 28 октомври 2021 г. инж. Сабрие Сапунджиева, член на Комисията за защита от дискриминация и проф. д-р Надежда Йонкова, главен секретар, взеха участие в обучение на тема: "Намаляване на стигмата и дискриминацията на хора, живеещи с ХИВ/СПИН, и уязвими групи", организирано от Министерство на здравеопазването.



По време на събитието инж. Сапунджиева подробно запозна участниците с дейността на Комисията и процеса на специализираното производство, а проф. Йонкова представи дейността на регионалните представители на КЗД.

1.2. Комисията за защита от дискриминация председателства Съвета за наблюдение по Закона за хора с увреждания

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

Съвместно с Омбудсмана на Република България, Комисията за защита от дискриминация изпълни ангажиментите си по Националния мониториращ орган по Конвенцията на ООН за правата на детето. Събраната и анализирана информация от страна на КЗД дава ясна представа за проблемите на уязвимите групи и за залагането на акценти в бъдещата работа.

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



Съгласно ротационен принцип на заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хора с увреждания на 8 юли 2021 г., Комисията за защита от дискриминация пое председателството на Съвета от Омбудсмана на Република България. По време на заседанието се очертаха новите цели и приоритети за двугодишния период на председателството - 2021 – 2023 г.



На 15 октомври 2021 г., по време на онлайн заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждане, се взе решение за извършване на Мониторинг по чл.5, ал.3 от Наредба № РД-02-20-2/26.01.2021 г. Комисията за защита от дискриминация представи и информация по безсрочната кампания "Достъпна България", като се обсъдиха предложения за включване на нови обществено значими обекти. Фокус се постави и върху определянето на критериите по Приложение 1 към чл.63, ал.1 от Наредбата за медицинска експертиза, касаещи малките хора.



Представители на КЗД участваха в организирани инициативи в Съвета за наблюдение във връзка с Конвенцията на ООН за хора с увреждания. По време на срещата се констатира, че със съдействието на ФРА и активното участие на членовете на Съвета за наблюдение е създадена

методика за изработване на индикатори по чл.9 от КПХУ, касаещи правото на достъп на хора с увреждания, наравно с всички останали до физическа среда, транспорта, услугите, информацията и комуникациите. Участниците се обединиха, около становището, че е необходимо, за хората с увреждания, при подаване на документи, ефективно да се улесни информационната система.

➤ **Държавна агенция за закрила на детето при Министерски съвет на Република България**

КЗД предостави информация на Държавната агенция за закрилата на детето относно представяне на VI – ти и VII-ми консолидирани доклади по прилагане на Конвенцията на ООН за правата на детето.

1.3. Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други

➤ **Асоциация “Интегро”**

В рамките на международен проект за противодействие на антиромския расизъм, председателят на Комисията доц. д-р Ана Джумалиева участва в организирана от Асоциация “Интегро” национална кръгла маса на заинтересованите страни с фокус върху речта на омразата към ромите в онлайн пространството.

Проектът, който се изпълнява в консорциум от 11 организации от различни европейски страни, цели да повиши обществената и институционална информираност и реактивност спрямо неблагоприятния ефект на антиромския расизъм за приобщаването и фактическото равнопоставяне на ромите в обществото.

По време на дискусиата, младежи от ромски произход се запознаха както с превантивна дейност на КЗД по отношение на уязвимите групи, така и с възможностите за защита на правата им пред Комисията.

➤ **Институт “Отворено общество”**

Представители на комисията участваха в организирано от Институт “Отворено общество” онлайн събитие „Ковид-19 в ромски квартали в България“, на което се представиха резултатите от проучване, насочено към ефектите от Ковид 19 в ромски квартали в България през периода март-декември 2021 г.

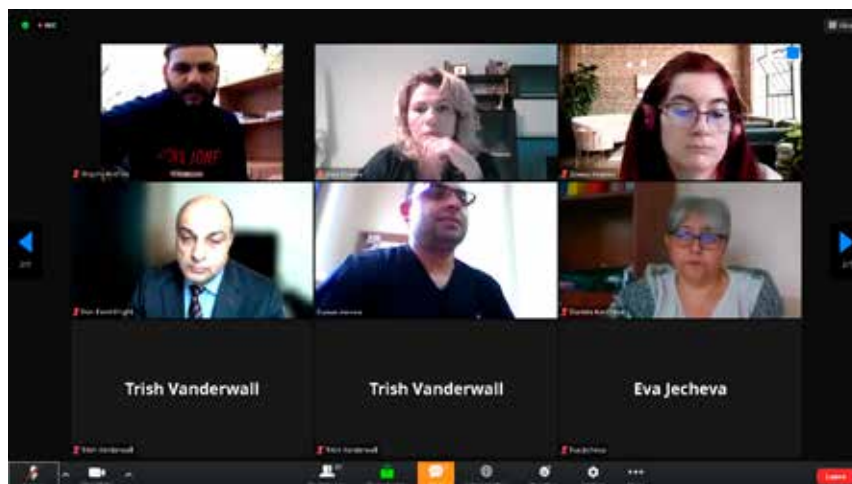
Изводите и препоръките от събитието показаха, че налагането и прилагането на противоепидемични мерки трябва да става по начин, който не буди съмнение за дискриминация, особено когато се касае за групи от хора като ромите, които са обект на предразсъдъци и са застрашени от дискриминационно отношение.

Начертах се и ключовите мерки, необходими за подкрепа на засегнатите от пандемията, а именно: създаване на схеми за компенсиране на хората с крайно ниски доходи, които не са част от пазара на труда, както и допълнителни програми за преквалификация и реадaptация към пазара на труда за продължително изключените от него лица; засилен контрол и стимули за спазване на изискванията на трудовото и социално-осигурителното законодателство; подкрепата за децата от уязвими групи и осигуряване на технически средства за целите на дистанционното обучение.

➤ **Център за междуетнически диалог и толерантност “Амалине”**



“На ръба на обществото – дискриминация срещу ромите в Хърватия и България”, под това мото премина организираното от Центъра за междуетнически диалог и толерантност “Амалипе”, събитие, в което представители на Комисията за защита от дискриминация дискутираха по проблемите за дискриминацията на ромите и защо не са склонни хората от общността да съобщават за такива случаи и с какви бариери се сблъскват ромите при достъпа си до правосъдие.



КЗД запозна участниците с добри практики във връзка с превенция и недопускане на дискриминация по отношение на ромска общност в България.

➤ **УНИЦЕФ**

- В продължение на добрата комуникация между УНИЦЕФ и КЗД, Комисията предоставя информация за дейността си при актуализирането на данните за положението на децата в България, която да бъде в помощ на програмата.

- По време на онлайн събитие „Децата в медиите“, организирано от Асоциация на европейските журналисти в България и УНИЦЕФ, представителите от комисията имаха възможност да се запознаят по какъв начин проблемите на децата се отразяват в медиите и как са разбирани интересите им в различните възрастови групи. Постави се акцент върху споделяната отговорност между родители и държавни институции; разгледани бяха тенденции, при които се използват деца за популяризиране на най-разнообразни търговски, политически и личностни послания, като по този начин, дори, когато не се нарушават професионално-етичните стандарти, инструментализирането на децата за обслужване на интереси, маргинализира децата и се злоупотребява с тях.

- Представители на комисията взеха участие и при представянето на анализ на ситуацията за правата на децата в България от УНИЦЕФ.

➤ **Български форум на бизнес лидерите (БФБЛ)**

По време на онлайн среща между ръководството на КЗД и представители на Български форум на бизнес лидерите (БФБЛ) се акцентира върху превантивните функции на комисията и провеждането на обучителни семинари на представители на работодатели, образователната система, полицията, прокуратурата и съдебната власт. Обсъдиха се възможностите за реализиране на съвместни инициативи.



Комисията представи инициативите си със сертифицирането на обекти по безсрочна кампания “Достъпна България” и на работодатели с добри практики - “Работодател без дискриминация”.



Като гост лектор в онлайн дискусия “Многообразието като бизнес предимство – споделяне на добри корпоративни практики”, доц. д-р Ана Джумалиева – председател на Комисията за защита от дискриминация, запозна аудиторията със спецификата в дейността на органа по равнопоставеност, с производството пред нея, както и с превантивната дейност на институцията за предотвратяване на дискриминацията. На събитието участваха компании и експерти от публичния сектор и НПО с интерес към темата за социалното приобщаване. Целта на дискусията беше, от една страна, да предостави платформа за усилията на отделните компании, с фокус върху обмяната на идеи и практически опит. От друга, да вдъхнови още фирми да последват добрия пример, както и да повиши осведомеността в обществото относно ролята на многообразието за изграждането на дух на толерантност и уважение.

➤ **Български хелзински комитет (БХК)**



По инициатива на Българския хелзински комитет се проведе среща с представители на Комисията за защита от дискриминация, на която се представи доклад на БХК, който засяга празните в българското законодателство в областта на защита на жените от домашното насилие.



Представителите на КЗД и БХК изразиха готовност за бъдещи съвместни действия и инициативи в посока повишаване на мерките срещу домашно насилие и защита на жертвите от него.

➤ **Фондация "Партньори"**

През 2021 г. представители на КЗД участваха и в онлайн дискусия, свързана с дискриминацията срещу мюсюлмански жени и момичета "Да погледнем отвъд предразсъдъците". Отчете се, че мюсюлманите страдат от дискриминация, заклеяване и изключване във всички форми на живота като заетост, образование, професионално обучение, достъп до услуги и политическо участие.

По време на събитието се представи и проект, свързан с превенцията на ислямофобията срещу жени и момичета. Целта е да се насочи вниманието към ислямофобията като форма на дискриминация и да се работи за образование по права на човека като с това да се допринесе и за предотвратяване на дискриминацията срещу жени и момичета в Европа. Изграждане на култура на толерантност и уважение.

Партньори по проекта са 6 държави – Белгия, България, Франция, Унгария, Италия и Полша.

➤ **Национална организация "Малки български хора" на посещение в КЗД**



На 03.08.2021 г., в Комисията за защита от дискриминация, председателят доц. д-р Ана Джумалиева и членове на КЗД, проведоха работна среща с инж. Светослав Чернев, президент

на Национална организация "Малки български хора" и Максимилиана Станчева – член на управителния съвет и отговорник за международната дейност на организацията.



На срещата се обсъдиха проблемите, пред които са изправени малките хора в България. Обсъдиха се както възможности за общи кампании и дейности, така и подписването на Меморандум за сътрудничество между Комисията и Националната организация "Малки български хора".

➤ **Среща в КЗД по въпросите, свързани с бежанците**



В началото на септември 2021 г. в Комисията се проведе среща с представители на организации, които работят по въпросите на бежанците.

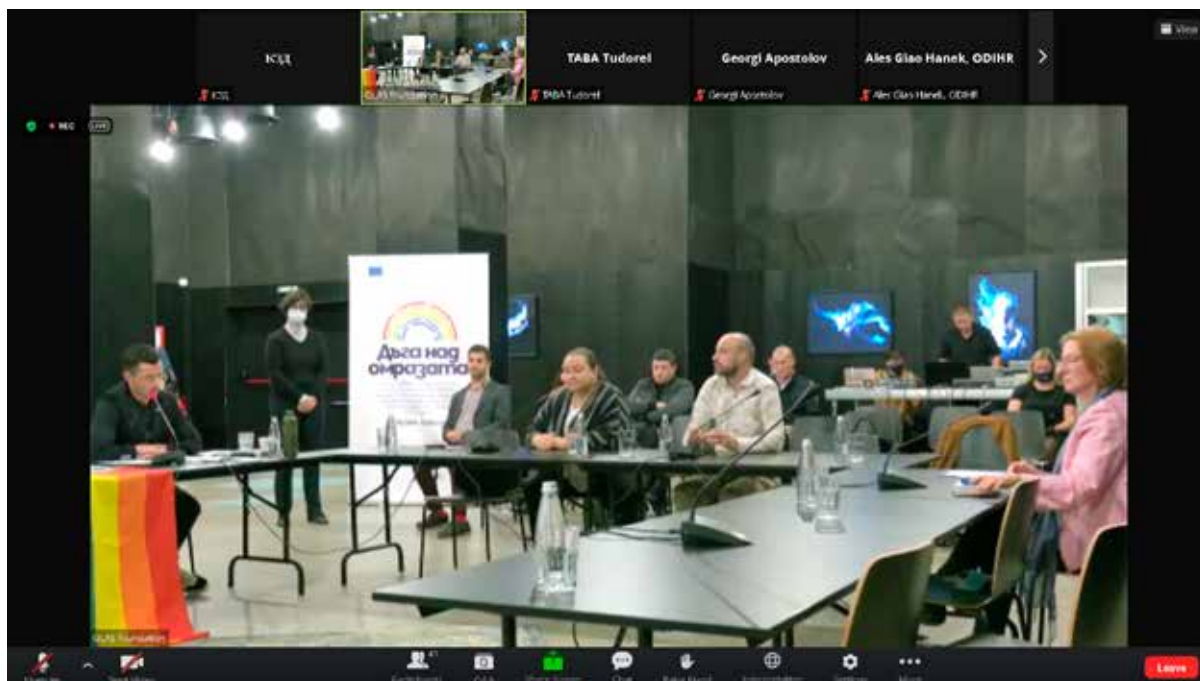


Акценти се поставиха върху дейността на органа по равнопоставеност, проблемите на бежанците и споделянето на добри практики във връзка със защита на правата им. Постигнаха се договорки за съвместни инициативи и информационна кампания под мотото “Различията да ни събират, а не да ни разделят”.

➤ **Уебинар с организатор Фондация „Глас“**



През октомври 2021 г. доц. д-р Ана Джумалиева участва в онлайн конференция “Заедно срещу омразата”. Като говорител във втория панел „Сътрудничество между публичните и частните партньори в борбата срещу ксенофобията, хомофобията и дискриминацията“, тя представи превантивната дейност на КЗД срещу ксенофобията и хомофобията. Фокусира върху българския антидискриминационен закон, където изрично са дефинирани сексуалният тормоз и сексуалната ориентация, както и признакът „пол“.



Цел на онлайн срещата е да се фокусира общественото внимание върху проблемите, свързани с анти-ЛГБТИ престъпленията от омраза в България, и да се съберат експертни становища за това, как тези проблеми да бъдат преодолені.

➤ **Международен център за междурелигиозен и межкултурен диалог “Абдула бин Абдула из” и “Форум за диалог за политиката на Европа”**



На форум, обединяващ религиозни представители, политици и експерти, организиран от Международния център за междурелигиозен и межкултурен диалог “Абдула бин Абдула из”, председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева взе участие в онлайн събитието “Форум за диалог за политиката на Европа”.



През 2021 г. е използвано мотото “Включване, ангажиране, овластяване” с обсъждане на въпроси, свързани с бежанци и мигранти, приемането им в обществото, както и словото на омразата. От страна на КЗД се сподели опита и дейностите по отношение на инициативите на междурелигиозния и межкултурния диалог.

1.4. Взаимодействие с образователните институции

➤ **Посещение в Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ)**



Доц. д-р Ана Джумалиева изнесе публична лекция, с която запозна студентите от УниБИТ за дейността на КЗД.



Лекционният курс е във връзка с подписан Меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Университета по библиотекознание и информационни технологии, по силата на който страните се договориха за сътрудничество в сферата на учебно-преподавателската, научноизследователската, научната и информационната дейност с цел подготовката и развитието на висококвалифицирани специалисти с висше образование.



➤ На 17 май 2021 г. в София се проведе работна среща между представители на Комисия за защита от дискриминация (КЗД) и на Военна академия „Георги Стойков Раковски“.



Бяха обсъдени възможностите за продължаване на сътрудничеството между двете институции във връзка с подписания неотдавна съвместен меморандум и предприемане на конкретни действия в тази посока.



Провеждането на национален форум, който да обсъжда дискриминационните процеси на уязвимите рискови групи, бе основна тема на дискусиата.

➤ КЗД почете с присъствие откриването на мемориал „Стената на българските праведници на света“



Председателят на Комисия за защита от дискриминация, присъства на откриването на мемориал „Стената на българските праведници на света“.



Мемориалът е единствен по рода си в света и е израз на почит и признателност към героичното дело на българите, признати от Световния център за възпоменание на Холокоста „Яд Вашем“, за техния принос в спасяването на българските евреи по времето на Втората световна война.



Церемонията се състоя в двора на 134 СУ „Димчо Дебелянов“ в София.

2. Сътрудничество на международно ниво

2.1. Сътрудничество с международни организации

➤ 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 проведеха дистанционно, посредством онлайн платформи за работни срещи. Представяме в последователност инициативите:

- Комисия за защита от дискриминация участва в среща относно Върховенството на закона в България с членове на Европейския парламент, LIBE, Група за наблюдение на демокрацията, върховенството на закона и основните права (DRFMG) на 8 януари 2021 г.

- Във връзка с Разработване и приемане на „План за действие на ЕС за борба с расизма 2020-2025 г.“ КЗД бе в комуникация с Европейската комисия, Главна дирекция „Правосъдие и потребители“, екип JUST NO HATE с оглед представеният на 14 декември 2020 г. нов план за действие на ЕС за борба с расизма за 2020-2025, приет на 18 септември 2020 г. и създаването на нова подгрупа във връзка с националното прилагане на плана. По темата се изготвиха отговори на въпросник получен, от ЕК, във връзка с План за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020 – 2025 г.



Планът за действие на ЕС срещу расизма 2020-2025 г., насърчава всички държави-членки да разработят и приемат национални планове за действие срещу расизма и расовата дискриминация до края на 2022 г.". За да подкрепи държавите-членки в техните усилия, Европейската комисия създаде „Подгрупа за националното прилагане на плана за действие на ЕС за борба с расизма“, натоварена да разработи „Общи ръководни принципи за националните планове за действие“ до края на 2021 г.

- От страна на КЗД се предостави информация във връзка със стартиралата през 2020 г. нова стратегическа рамка на ЕС за равенство, включване и участие до 2030 г. с цел подобряване на положението на ромите в Европа. Вследствие анализ на информацията се констатира, че органите по въпросите на равенството са натрупали значителен опит и по-специално в насърчаването на равенството, както и че този опит може да бъде използван за важен принос за ефективното прилагане на новата стратегическа рамка на ЕС.

- Представители на програма JUSTROM в България бяха на посещение в Комисията за защита от дискриминация. Целите на съвместната програма на Европейската комисия и Съвета на Европа „Достъп до правосъдие за жените от ромски произход“ (JUSTROM3) са разрешаването на проблемите, свързани с множествената дискриминация и улесняването на достъпа до правосъдие за жените от ромски произход в България, Гърция, Италия и Румъния.

Представители на програма JUSTROM в България зададоха редица въпроси, свързани с правата на гражданите, с проблемите на хората с увреждания, с възможността за реализация на представителите на ромския етнос и практиките на дискриминация, които срещат те.



- В 57-то заседание на Консултативния комитет за равни възможности за жените и мъжете, с активното участие на представители на комисията, се обсъдиха в дискусия Инициативата за прозрачност на плащанията, Истанбулската конвенция, Доклада на ЕСА за интегрирането на половете в бюджета на ЕС, работната програма за 2022 г., и Измеренията на равенството между половете при изменението на климата.

- По тема "Обединяване на усилията за насърчаване и защита на човешките права на ЛГБТИ лицата" на годишен семинар, организиран от Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ECRI) за органите за равенство на държавите-членки на ЕС, КЗД представи информация за разглежданите по темата случаи пред заседателните състави, както и относно превенцията, обсъждана в срещи с неправителствени организации, работещи по темата за ЛГБТИ.

- В интервю на КЗД за консорциум, ръководен от Тетра Тек към Генерална дирекция „Правосъдие“ на Европейската комисия относно Програма „Равенство, граждани, права и ценности“: рамка за анализ и мониторинг на заинтересованите страни, бяха засегнати основните предизвикателства пред организациите на гражданското общество в България.



Други въпроси бяха свързани с основните източници на финансиране за организации на гражданското общество, които действат за защита и насърчаване на ценностите и правата на ЕС в България, със съществуването на механизми, които да гарантират, че финансирането от публичния сектор не ограничава независимостта на гражданското общество, с капацитета на организациите на гражданското общество в България за усвояване на финансите и т.н.



От страна на Комисията се подчерта, че в проектите, които ще се реализират в България, трябва да има гаранция за устойчивост и да се извърши мониторинг на количествени и качествени показатели.

➤ **Агенция за основните права на Европейския съюз FRA**

Сътрудничеството и комуникацията с Агенцията за основните права на Европейския съюз FRA през 2021 г. протече интензивно и през отчетния период. 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, като в конкретика се реализира следното:

- Споделяне на информация и мнения чрез попълване на анкета във връзка с тематичните области на многогодишна рамка на FRA., като за целта се представиха отговори на въпросник относно предстоящата работа на ФРА (Многогодишна рамка 2023–2027 г.)
- Представители на комисията участваха онлайн във Форум за основните права 2021, организиран от Агенцията за основните права (FRA). То е най-значимото периодично събитие за правата на човека в Европейския съюз.



Във форума участваха представители от много различни среди - лидери, вземащите решения, гражданското общество, художници, бизнесът, младите хора, религиозни водачи, водачи на общности и много други.



Организаторите подчертаха, че форумът цели да се гледа напред, към визия на надеждата – нещо, от което всички имат нужда след една година на глобална пандемия от коронавирус. Според FRA резултатите от събитието ще доведат до дебати в ЕС и в световен мащаб относно правата на човека, които ще оформят бъдещето ни.

➤ **Организация за сигурност и сътрудничество в Европа**

И през 2021 г. КЗД изпълнява 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. След събиране на информацията от компетентните институции, КЗД в обобщаващ формуляр на ОССЕ предоставя систематизирано данните.

ОССЕ и БДИПЧ през отчетния период, с оглед точното попълване на данни, организира регулярни семинари на институциите, които са национални точки за събиране на данни за престъпления от омраза. Основни акценти бяха поставени върху предизвикателствата и обмяната на добри практики между представителите от различни държави по време на пандемията Ковид.

Отчетено е, че от 15 години се събират данни за престъпления от омраза.

Констатирано е, че има видима разлика между броя на разследванията от полицията случаи, случаите на ниво прокуратура и образуваните в съда производства, както и че се губи информация между различните нива.

Акцент беше поставен върху подкрепата на жертвите на престъпления, като се сподели, че подкрепата е насочена към жертвите и не е индивидуализирана към жертви на престъпления от омраза.

Констатирана е необходимост от оценка на мотивацията за извършване на престъпления от омраза и идентифициране на различни групи, които са обект на такива престъпления, тъй като някои от националните контакти точки не ги разделят по групи.

➤ **Европейска мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET)**

Комисията за защита от дискриминация е активен член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, която в настоящия момент включва 46 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, работни групи, организирани от мрежата.

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

- Предоставяне на информация и консултация относно запитване, свързано с изменението на закона за защита от дискриминация на Албания през м. ноември 2020 г., която предоставя на Комисаря за защита от дискриминация нови правомощия.

- Предоставяне на информация към проучване на Equinet Research относно разширяване на списъка на защитените територии в рамките на антидискриминационното законодателство в Европа.

- Предоставяне на информация за добри практики за интегриране на равенството от органи за равенство с акцент върху задълженията за равенство и оценките на въздействието на равенството.

- Участие в онлайн семинар „Справяне с дискриминацията и нетолерантността срещу мюсюлманите“, организиран от Еквинет. По време на срещата е акцентирано, че опитът на органите за равенство показва, че мюсюлманите често са дискриминирани в следните области: заетост, услуги и др.

- Участие във фокус група на Еквинет, насочена към отговорите по отношение на Ковид мерките. Фокусът беше поставен върху предизвикателствата, свързани с това в момент, в който има рестрикции и се ограничават права, по какъв начин органите за равенство да защитават основните човешки права. Необходимостта да се намери баланс между ограничаването, което цели запазване на здравето на хората и това да се защитят човешките права и свободи по адекватен начин.

- Участие в проведена Кръгла маса на Еквинет, „Заедно към равенството на ромите: Прилагане на стратегическата рамка на ЕС за ромите“. Участие в онлайн събитието взеха представители на Европейската комисия, представителите на държавите-членки, представители на гражданското общество и органите за равенство, за да идентифицират ролите, които националните органи за равенство могат и трябва да играят.

- Участие в онлайн семинар, организиран от работна група „Формиране на политики“ на тема: „Равенство, разнообразие и недискриминация в здравеопазването: Учене от работата на органите по равенство“. Идентифицирани са допълнителни въпроси по отношение на неравенствата или дискриминацията при достъпа до програми за тестване на COVID-19 или програми за ваксинация; и в достъпа до области на здравеопазване, компрометирани поради приоритета, даден на пандемията. Отбелязват се конкретни проблеми за тези в институционалните грижи, по-специално възрастните хора и хората с увреждания; за деца с аутизъм и техните родители; и за транс хора, които очакват операция за потвърждаване на пола и достъп до хормони.

- Участие в онлайн събитие на тема – „Борба с неравенствата в здравеопазването: първа стъпка към равенството в здравеопазването за ромите“, организиран от Европейски алианс за обществено здраве. В онлайн събитието участваха представители на ФРА, Еквинет, Програма за

обществено здраве на фондации на отвореното общество.

- Участие в онлайн семинар на Еквинет относно „Изкуствения интелект“

Разисквана е темата „Разбиране на автоматизираната система за вземане на решения и техните последици за правата на човека“.

Констатирано е, че при използването на изкуствения интелект е необходима етика и управление; актуална модерна система за изкуствен интелект; корелация на данните, за да се направи прогноза.

• Онлайн интервю относно създаване на по-цялостен поглед върху различните въпроси, свързани с разширяването на защитените признаци, включително добрите национални практики и ролята на НПО в това отношение.

• Участие в двудневна конференция „Изграждане на равни градове: Equinet конференция за насърчаване на равенството и справяне с дискриминацията на местно ниво“.

• Участие в работна група „Проект Стандарти за равенство на Еквинет“ с представители на Австрия, Белгия, Чехия, Германия и Румъния относно прилагането на индикаторите за мандат и независимост, върху които работната група е работила през последните две години. Участниците споделиха своя опит с прилагането на индикаторите, разработени от групата.

• Участие в извънредното годишно събрание на Еквинет във връзка с приемането на Работния план и бюджета на 2022г.



Фокусът в работния план е поставен върху следните уязвими групи: мюсюлмани, роми, ЛГБТИ, жени, хора с психо социални увреждания, хора с увреждания.

• Среща на работна група „Формиране на политики“ Еквинет. Тема „Институционалния и структурен расизъм“

• Годишно заседание на Еквинет / Доклад на борда, Актуални теми следващ период и Гласуване на новия борд за периода 2021 -2023г./ на 09.11.2021г.

Представени бяха доклади във връзка с Европейската стратегия за ромите, ЛГБТИ, увреждане, институционалния расизъм и ейджизма. Обсъди се справянето с пропуските в Европейското антидискриминационно законодателство на национално ниво: Разглежда се също така въпросът за Расовата директива за равенство. Накратко: Предизвикателствата, пред които са изправени органите за равенство, във връзка с изпълнението на Расовата директива за равенство.

Фокус се поставя и върху здравето на локално ниво, чрез серия от проведени уебинари за достъп до здравни грижи, първа конференция с акцент върху сътрудничество за равенство на местно ниво.

• На 23 ноември 2021 г. представител на КЗД участва в онлайн работна група на Еквинет за Равенство между половете на която беше обсъден проект на документ, състоящ се от обширно въведение в работата на домашните работници и хората в сферата на грижите. В документа се обсъждат половите модели на социализация, очакванията към традиционно разглежданите роли в домакинството и грижите за хора, нуждаещи се от тях на различните полове. Разглежда се пандемията от Covid-19 и това как тя показва колко е важна и крехка икономиката на грижите и колко тя разчита на недостатъчно платения труд на жените.

Засегнати са различни модели на хората, работещи в „грижите“ в различните Европейски страни като са обсъдени три основни – семейна система, мигрантска система и двойна система.

Във втората и третата част от документа се прави анализ на статистически данни от страните членки относно половото съотношение на хората, работещи в сферата на грижите и се

разглеждат сферите на дискриминацията, на която те са изложени.

• **Онлайн заседание на работна група „Законодателство за равенство“.**

Фокус е поставен върху постигането на разнообразие на работното място, което може да бъде цел само по себе си, без да е необходимо да се дефинира конкретна основа или група. Средствата за тази цел са докладвани инструменти като целеви методи за набиране на персонал и стипендии за групи от хора в неравностойно положение.

Като инструмент за борба с неравенствата и стереотипите, основани на пола, в различни държави е въведено изискване за избиране на недостатъчно представения пол в ситуации на прекъсване при наемане на работа. Такова изискване е допустимо, доколкото отговаря на определени критерии, определени от Съда на Европейските общности и националните съдебни органи.

В заключение е направен извод, че е необходимо да се постигне приобщаващо общество. Това означава, че всички групи в обществото имат равен достъп до всички области на това общество: като заетост, образование и грижи. За постигане на това равенство са необходими положителни действия, които помагат на слабо представените групи да постигнат равно представителство. Положителните действия са важен инструмент за изграждане на политика за многообразие, както за публичната, така и за частната заетост, и по този начин за постигане на фактическо равенство.

• **Срещата на работната група „Проучване и събиране на данни“ на Еквинет** се проведе на 25 ноември 2021 г., изцяло онлайн. Целта е да направи преглед на целите на бъдещото законодателство в Европа и да се обсъдят основните елементи на текущата онлайн консултация от Европейската комисия относно законодателната инициатива за Европейската статистика за населението. Инициативата следва да модернизира правната рамка на статистиката на населението, по-специално: да отговори на нови и възникващи нужди на потребителите, да подобри съгласуваността по отношение на дефинициите и разбивките и да подобри възможността за използване на данните от административни източници в държавите-членки. Даде се възможност на членовете на двете новосформирани целеви групи, които започват работа по две публикации („Минимални насоки“, „Сборник от добри практики“), да използват срещата като повод, за да потърсят допълнителни приноси и идеи от колегите в тази работна група относно съдържанието и структурата на предстоящите публикации. Въз основа на дискусиите по време на предходната среща на целевата група за създаването на онлайн библиотеката, бе проведена дискусия, за да може специалната група да продължи с разработването на техническо задание, с основните параметри за разработване на бъдеща Онлайн библиотека.

• **Участие в конференция на Клъстер за популяризиране на равенството** на 09.11. 2021 г., като конференцията даде възможност на националните органи по въпросите на равенството да обсъдят как могат да си сътрудничат и да насърчават по-добре интегрирането на неравностойни групи хора, чрез равенството и да използват инструменти за постигане на равенство.

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

• Участие на представител на КЗД във виртуален семинар относно ролята на Хартата на основните права на ЕС в работата на органите за равенство и националните институции по правата на човека, организиран от Европейската мрежа от органи за равенство (Equinet) и Европейската мрежа от национални институции за правата на човека (ENNHRI), Агенцията на ЕС за основните права (FRA).

3. Двустранно сътрудничество

3.1. Сътрудничество с постоянни дипломатически представителства в Република България

Посещение на извънреден и пълномощен посланик на Държавата Палестина

В Комисията за защита от дискриминация на 16 април 2021 г. на посещение беше Н. Пр. д-р Ахмед Ал Мадбух, извънреден и пълномощен посланик на Държавата Палестина в България. Той беше придружен от Джамал Абдулрахман, първи секретар в посолство на Държавата Палестина в България.



Гостите оцениха работата на Комисията и подчертаха нейната необходимост за обществото в опазване на социалната сигурност на гражданите и защитата им от всякакъв вид дискриминация.



Изявиха пълна готовност да се постави началото на сътрудничество и да бъде подписан меморандум за сътрудничество между палестинската и българската комисии, с оглед обмяна на взаимно полезен опит за предотвратяване случаите на дискриминация.

Посланиците на САЩ и Великобритания на официално посещение в КЗД



На официално посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД), реализирано на 1 юни 2021 г. бяха Н. Пр. Херо Мустафа – извънреден и пълномощен посланик на САЩ в България, и Н. Пр. д-р Роб Диксън, извънреден и пълномощен посланик на Великобритания в България.



Техни превъзходителства се срещнаха с доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД, и доц. д-р Баки Хюсеинов – заместник-председател на КЗД. Посланиците бяха запознати със спецификата в производството пред КЗД, както и с превантивната дейност и приоритетите на институцията.



Обсъдиха се възможности как посолствата на двете държави могат да окажат своята подкрепа на Комисията в борбата с дискриминацията. Бяха засегнати общи теми от взаимен интерес, обърнато беше внимание на борбата срещу неравното третиране спрямо ЛБГТИ общността с цел повече толерантност към тези хора.



Набелязаха се редица идеи, които могат да бъдат основа за бъдещи съвместни действия за защита на равнопоставеността както с посолствата, така и с институции в двете страни, работещи в областта на недискриминацията и правата на човека.

Посещение на посланика на Куба в КЗД

Н. Пр. Каридат Ямира Куето Милиан - извънреден и пълномощен посланик на Куба в България на 18 юни 2021 г. беше на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация. Нейно превъзходителство беше придружена от Диснаел Мартинес Ривера – съветник и консул в посолството.



Гостите бяха посрещнати от Ана Джумалиева, председател на КЗД. От страна на Комисията присъстваха още доц. д-р Баки Хюсеинов – зам.-председател, главният секретар проф. д-р Надежда Йонкова и д-р Тодор Кънчевски – началник отдел АПМС.



На срещата беше подчертано, че Комисията за защита от дискриминация е утвърдила своето място като орган с установени от закона широки правомощия за максимална защита от дискриминация. Обърна се внимание на това, че КЗД като институция с квазисъдебни функции е призната като добър модел на орган за равенство и на европейско ниво. Акцент бе даден и на превенцията срещу дискриминацията в работата на Комисията.



Нейно превъзходителство представи антидискриминационната комисия CENESEX в Куба, като обърна внимание върху работата в помощ на хората с увреждания, посочи и традиционния стремеж за религиозна толерантност в Куба, спря се на защитата от дискриминация спрямо бежанци, имигранти и емигранти, засегна и решаването проблемите на ЛГБТ общността в Куба.

Посещение в Посолството на Република Куба



Председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева на 8 юли 2021 г. отвърна на отправена покана от страна на Н. Пр. Каридад Ямира Куето Милан – извънреден и пълномощен посланик на Република Куба в България като и други представители на комисията, бяха посрещнати в посолството и от Диснаел Мартинес Ривера – съветник и консул в посолството.

На срещата бяха обсъдени бъдещи съвместни инициативи, свързани с правата на човека и недискриминацията.

Посещение на посланика на Република Турция в КЗД



Н.Пр. Айлин Секизкьок – извънреден и пълномощен посланик на Република Турция в България и Есин Топчу, първи секретар в посолството посетиха на 12 юли 2021 г. Комисията за защита от дискриминация.

Те бяха посрещнати от Ана Джумалиева – председател на КЗД и Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД.



Гостите бяха запознати с дейността на Комисията за защита от дискриминация, с избора на нейните членове, със спецификата в производството пред нея и с работата на постоянните заседателни състави. Беше обърнато внимание на превантивната дейност на Комисията с акцент върху срещите с представители на Република Турция със сходна на нашата институция дейност.



Проведоха се разговори във връзка с предстоящото посещение на омбудсмана на Република Турция в КЗД.

Посланикът на Република Албания на официално посещение в КЗД



На 13 септември 2021г. на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация беше Н.Пр. Доника Ходжа, извънреден и пълномощен посланик на Република Албания в България. Тя бе запозната обстойно с КЗД като независим орган по равнопоставеност, със Закона за защита от дискриминация, с производството пред Комисията и с нейната превантивна дейност.



Нейно превъзходителство изрази задоволството си от срещата и от презентацията за дейността на КЗД, акцентира върху отделни аспекти от работа на аналогичната на КЗД институция в Албания – Комисар за защита от дискриминация.



В края на срещата се очертаха перспективи за осъществяване на контакти на КЗД с органа по равнопоставеност в Албания с цел подписване на меморандум за сътрудничество и бъдещи съвместни дейности между двете институции в посока недискриминация.

Посланикът на Ислямска република Пакистан на посещение в КЗД

На посещение в Комисията за защита от дискриминация на 18 ноември 2021 г. (КЗД) беше Н.Пр. Мариам Афтаб, извънреден и пълномощен посланик на Ислямска република Пакистан в България, придружена от Омер Малик, заместник-ръководител на мисията на Ислямска република Пакистан в България.



Гостите бяха запознати с функциите и правомощията на Комисията, с уникалните характеристики на българския орган по равнопоставеност, с начина на производство пред КЗД, с изградената мрежа от регионални нейни представители. Обърна се внимание на превантивната дейност на Комисията като важен фактор за успех в борбата срещу дискриминацията и на редица събития и инициативи на институцията, свързани с превенцията.



Н.Пр. Мариам Афтаб подчерта, че е необходим диалог в световен мащаб за дискриминацията като явление, посочи като важен въпрос необходимостта от свобода на религиите и завърши с думите, че посолството на Пакистан е отворено винаги за диалог с КЗД. Обсъдено беше предложението за подписване на меморандум за сътрудничество с омбудсмана на Ислямска република Пакистан.

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

- Посещение в Комисията за защита от дискриминация реализира НМП Хосе Рамене Виняс Алонсо, 33^о, Суверенен Върховен Командир на Върховния съвет на 33 и последна степен на Стария и Приет Шотландски Ритуал за Република Куба.



Гостът беше запознат с правата и задълженията на Комисията, заложи в Закона за защита от дискриминация, със спецификата в дейността ѝ, както и нейните правомощия според този закон. Обърна се внимание на превенцията като важен фактор за успех в борбата срещу дискриминацията.

Главният омбудсман на Република Турция на тридневно посещение в България по покана на КЗД



На 28 юли 2021 г. на официална среща в Комисията за защита от дискриминация беше делегация от Република Турция, начело с Шериф Малкоч, главен омбудсман на Република Турция, придружен от Фатма Бенли Ялчън, омбудсман на Република Турция, Гюниз Атеш, ръководител на отдел „ЕС и международни отношения“ към администрацията на главния омбудсман и Вейсел Ширин, началник-отдел към администрацията на главния омбудсман. Гостите от Турция бяха на тридневно посещение в България по покана на КЗД.



На срещата в КЗД присъстваха и Н.Пр. Айлин Секизкьок – извънреден и пълномощен посланик на Република Турция в България и Ахмед Гази Зейрек, втори секретар в посолството. Срещата е част от тридневното посещение на главния омбудсман на Република Турция в нашата страна, организирано от КЗД.

От страна на КЗД на срещата бяха доц. д-р Ана Джумалиева, председател, доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател, членовете на КЗД Сабрие Сапунджиева и Наско Атанасов и главният секретар проф. д-р Надежда Йонкова.



За Главния Омбудсман на Република Турция и придружаващите го лица бяха организирани и проведени срещи с председателя на Конституционния съд на Република България проф. д-р Борис Велчев, с министъра на правосъдието на Република България



проф. д-р Янаки Стоилов, с председателя на Върховния административен съд на Република България Георги Чолаков, с главния мюфтия на мюсюлманското вероизповедание в България д-р Мустафа Хаджи.



На 29 юли 2021 Ана Джумалиева и Баки Хюсеинов, заедно с главния омбудсман на Република Турция Шериф Малкоч и придружаващите го лица бяха на посещение в Кърджали. Присъстваше и генералният консул на Република Турция в Пловдив Корхан Кюngerю.



Визитата в Кърджали е част от тридневното посещение на главния омбудсман на Република Турция в нашата страна, организирано от КЗД.



Делегацията проведе срещи с Даниел Делчев - областен управител на Област Кърджали, д-р инж. Хасан Азис – кмет на Община Кърджали и Сурай Мустафа – заместник на районния мюфтия.

На 30 юли 2021 г. Ана Джумалиева и Баки Хюсеинов взеха участие в срещата на главния омбудсман на Република Турция Шереф Малкоч и придружаващите го лица с ректора на Университета за национално и световно стопанство (УНСС) проф. д-р Димитър Димитров.



На събитието присъстваха и представители на администрацията на университета.

Представители на посолство на Република Аржентина на посещение в КЗД
Комисия за защита от дискриминация (КЗД) прие Даниел Котини – заместник ръководител на посолство на Република Аржентина в България и Мариела Дамони – началник консулска секция.



Гостите бяха запознати с дейността на КЗД, със спецификата в производството пред нея, със Закона за защита от дискриминация и с особеностите в него, които го правят уникален в Европа, беше представена и превантивната дейност на КЗД.



Начертах се посоки за по-нататъшни съвместни действия между КЗД и аржентинското посолство, за повече толерантност и недискриминация.

От страна на КЗД присъстваха доц. д-р Ана Джумалиева – председател, членове на КЗД и главен секретар.

Онлайн среща между КЗД и Института за борба с дискриминацията на Аржентина

На 14 септември 2021 г. се проведе онлайн среща между Комисията за защита от дискриминация (КЗД) и Националния институт срещу дискриминацията, ксенофобията и расизма на Аржентина (INADI).



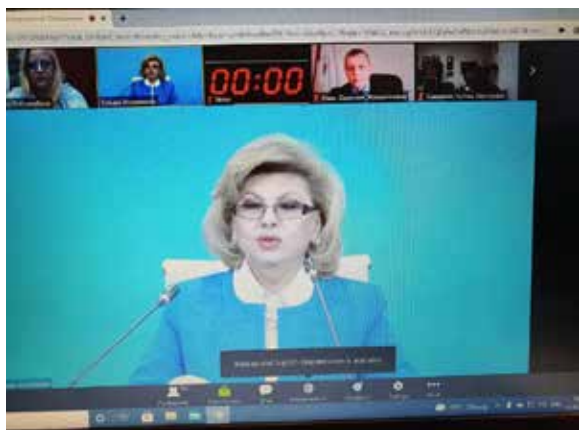
Целта на срещата беше опознавателна за двете институции, като всяка една от тях представи своята дейност и правомощия, както и действащото антидискриминационно законодателство в съответната държава. В хода на срещата бяха установени редица аналогии в дейността на двете институции. Институтът, както и Комисията, е създал свои регионални представителства във всички административни центрове на Аржентина и подобно на КЗД членува в мрежи и организации за борба с дискриминацията, например „Иbero-американска мрежа от агенции и организации срещу дискриминация“.

Начертах се посоки за по-нататъшни съвместни действия между КЗД и Института, като залегна идеята за провеждане на среща на ръководно ниво, на която да бъде обсъдено потенциалното сътрудничество между двата органа по равнопоставеност.

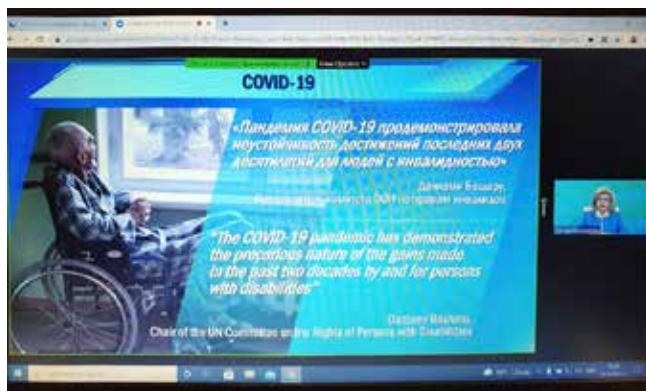
Участие на КЗД в международна конференция за защита на правата на човека в Евразия



На 12 октомври 2021 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация участва онлайн в V-та международна научно-практическа конференция „Защита на правата на човека в Евразия: обмен на най-добри практики на омбудсмани“.



По време на конференцията бяха споделени и обсъдени национални и международни практики по съответните въпроси за защита правата на хората с увреждания и екологичните права на човека.



Сред участниците в конференцията бяха омбудсмани от различни страни, членове на Евразийския алианс на омбудсманите (ЕОА), омбудсмани в съставните образувания на Руската федерация, представители на международни организации, публични органи, академични среди и неправителствени организации.

Гости от Мексико и Куба на среща в КЗД

Комисията за защита от дискриминация посетиха проф. Оскар Родригес Агире от Автономния университет на Сакатекас "Франсиско Гарсия Салинас" в Мексико и Хосе Рамон Виняс Алонсо от Република Куба. Те бяха посрещнати от доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД и доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател на КЗД.



Присъстващите на срещата бяха запознати с правомощия на Комисията, заложи в Закона за защита от дискриминация и със спецификата в дейността ѝ. Обърна се внимание на превенцията като важен фактор за успех в борбата срещу дискриминацията.

Гостите от своя страна изразиха удовлетворението от поканата, както и готовност за сътрудничество за повече толерантност и недискриминация.



В знак на уважение проф. Оскар Родригес Агире поднесе на доц. Джумалиева почетен знак на Автономния университет на Сакатекас като признание за нейната последователна и всеотдайна работа в защита на правата на човека и равнопоставеността.

Беше посетено открито заседание на КЗД.

3.3. Сключени меморандуми за сътрудничество

• КЗД и Българския форум на бизнес лидерите

На 13 май 2021 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) на официално посещение бяха представители на Българския форум на бизнес лидерите (БФБЛ).



КЗД и БФБЛ представиха дейността си, като в процеса на разговорите бяха открити редица допирни точки, които могат да бъдат основа за бъдещи обединени действия за недискриминация и защита на равнопоставеността.



В края на срещата беше подписан меморандум за сътрудничество между двете организации. Меморандума подписаха доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД, и Левон Хампарцумян – председател на управителния съвет на БФБЛ.

• **КЗД и Дамски клуб „Бизнес на високи токчета“.**



В Комисията за защита от дискриминация (КЗД) се проведе среща между представители на Комисията и на Дамски клуб „Бизнес на високи токчета“.



Двете страни представиха дейността си, като бяха намерени редица допирни точки за общи инициативи. Отчетоха се големия потенциал, натрупан опит и експертиза от двете страни в сферата на равнопоставеността и защитата от дискриминация.



Подписан беше меморандум за сътрудничество между страните с цел реализиране на съвместни проекти и програми, участие във взаимни конференции, с цел насърчване защита правата на човека, превенция и антидискриминация.

• КЗД и Върховния комисар за права на човека на Руската Федерация

Официално посещение в Москва, по покана на проф. д-р Татяна Москалкова – Върховен комисар за права на човека в Руската федерация, реализираха доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД и доц. д-р Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД.



В рамките на визитата представителите на КЗД посетиха Регионалния център за управление в Московска област, където се срещнаха с областния управител на Московска област Андрей Воробьев.



В Дома на правата на човека в Москва българската делегация участва в кръгла маса за гарантиране на изборните права на гражданите, където доц. д-р Джумалиева изнесе доклад, свързан с правата на човека.



Сключи се меморандум за сътрудничество между КЗД и Върховния комисар за права на човека в Руската федерация. Меморандумът беше подписан от доц. д-р Ана Джумалиева и проф. Татяна Москалкова. Страните ще си сътрудничат в рамките на тяхната компетентност в областта на защитата на правата на човека и свободите на гражданите в България и Русия.



Във втория ден от официалното посещение делегацията от КЗД присъства на брифинг в Обществената камара на Руската федерация.



По покана на посланика на Република България в Руската федерация Н.Пр. Атанас Кръстин представителите на КЗД участваха на откриването на учебната година в българското училище към посолството на България в Москва.

• КЗД и Комисаря по права на човека (Омбудсман) на Република Азербайджан

По покана на КЗД на 28 септември 2021 г. на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше делегация, водена от Сабина Алиева – комисар по правата на човека на Република Азербайджан.

Присъства и Н.Пр. Хюсеин Хюсеинов – извънреден и пълномощен посланик на Република Азербайджан у нас.



В разговорите по време на срещата се установиха редица допирни точки между двете институции в ангажираността им в защита на правата на човека.



Подписа се меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и институцията Комисар по правата на човека (Омбудсман) на Република Азербайджан.



На срещата от страна на КЗД присъстваха доц. д-р Ана Джумалиева – председател, доц. д-р Баки Хюсеинов – зам.-председател, членовете на Комисията Златина Дукова, инж. Сабрие Сапунджиева, София Йовчева, инж. Наско Атанасов, главният секретар проф. д-р Надежда Йонкова и Поля Христова – държавен експерт.



За Сабина Алиева и придружаващите я лица бяха организирани от КЗД и проведени срещи с Илияна Йотова – вицепрезидент на Република България, с доц. д-р Диана Ковачева – омбудсман на Република България,



с Гълъб Донев – вицепремиер и министър на труда и социалната политика, с Георги Чолаков – председател на Върховния административен съд на Република България,



с главния мюфтия на мюсюлманското вероизповедание в България д-р Мустафа Хаджи, с ръководството на Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ).



• Делегация на КЗД на посещение в Азербайджан по покана на комисаря по правата на човека

Доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), и доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател на КЗД, бяха на официално посещение в Азербайджан по покана на Сабина Алиева – комисар по правата на човека (омбудсман) на Република Азербайджан.



В началото на посещението, делегацията бе приета в кабинета на комисаря по правата на човека на Azerbaijan. Госпожа Сабина Алиева приветства гостите, като отдели внимание върху развитието на отношенията между двете институции, както и върху направената неотдавна визита в България на делегация от Azerbaijan.

Доц. д-р Джумалиева от своя страна изрази своята благодарност към Сабина Алиева за поканата. Подчерта взаимната полза от възможността да работят заедно и да осъществяват взаимен обмен на опит в борбата срещу нарушаване на човешките права.



В рамките на посещението, от страна на Сабина Алиева, за българската делегация беше осигурена възможност за провеждане на редица официални срещи с представители на различни държавни институции.



Доц. д-р Джумалиева и доц. Хюсеинов, заедно със Сабина Алиева, посетиха Алеята на честта и Алеята на мъчениците, където бяха поднесени венци на почит. Посетени бяха исторически и културни паметници в градовете Агдам и Татар.

4. Реализиране на проектни предложения

Уебинар по проект „Родители на работа“



На 21 май 2021г. се проведе уебинар под надслов „Подобряване условията на труд на родителите“ по международен проект „Родители на работа“ по Програма: Права, №173 №174 равенство и гражданство към ЕС; REC-AG-2018. По проекта Комисията за защита от дискриминация е партньор с Института за превенция на дискриминацията – Белгия (водец по проекта), както и с антидискриминационните комисии на Португалия и Естония.



На уебинара бяха представени резултатите и постиженията при реализирането на проекта.



В събитието участваха членовете на КЗД и служители от администрацията, представители на Министерство на труда и социалната политика, на Агенция по заетостта, както и на работодатели.

5. Работа на КЗД с медиите

- На посещение в КЗД беше Анелия Торошанова – автор и водещ на юридическото предаване на БНР „Законът и Темида“.



Доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, благодари на Анелия Торошанова – автор и водещ на юридическото предаване на БНР „Законът и Темида“, и подчерта, че приема предаването като дългогодишен партньор на Комисията за защита от дискриминация, което всеки месец отразява дейността ѝ в борбата срещу неравенството и предразсъдъците.

• КЗД в медиите

Работата на пресцентъра на Комисията за защита от дискриминация през 2021 г. беше предопределена от предизвикателствата, които поставяше пандемичната обстановка вече втора година пред цялата институция. Това не попречи на изградения през годините начин на работа с медиите.

Интересът на средствата за масово осведомяване към КЗД беше свързан с жалби и сигнали заради извънредните мерки, с постановени решения по оплаквания от тези мерки, с акценти в работата на институцията като орган по равнопоставеност, с нейната превантивна дейност, с начина, по който гражданите могат да се потърсят правата си пред КЗД, с възможността да ползват безвъзмездната правна помощ на нейните експерти. Регулярно постъпваха питання за образуванията производства и постановените решения по кампанията „Достъпна България“.

През годината редица интервюта пред медии бяха дадени от членове на КЗД. Тези интервюта обобщаваха работата на КЗД, засягаха изразени принципни позиции на институцията по конкретни поводи или тенденции в обществото. В поредица от интервюта 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 специализиран отраслов вестник, акцентът беше работата на Комисията през 2020 г. и кампанията на КЗД „Достъпна България“. Обществено значими решения, постановени от КЗД, беше темата на регулярното интервю на председателя на Комисията пред национално радио. Председателят на КЗД говори за работата на КЗД в условията на пандемия пред регионален център на национално радио.

Пред специализирано списание зам.-председателят на Комисията даде пространно интервю с представяне на цялостната дейност на органа по равнопоставеност. В две интервюта на зам.-председателя на Комисията за национално радио бяха представени постановени решения от КЗД, едното от които по производство след самосезиране.

Работата на КЗД в ковид условията през 2021 г. беше темата на интервюта на председателя

на Комисията пред специализиран отраслов вестник. Интервю на зам.-председател на КЗД пред национално радио засегна темата за твърдяна дискриминация по признак възраст в някои хотели в страната, като бяха представени и решения на Комисията по подобни казуси.

По национално радио председателят на институцията представи информация за онлайн конференция на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждане. В половинчасово интервю за национално радио зам.-председателят на КЗД говори за дискриминацията при упражняване право на труд.

За трети декември – Международен ден на хората с увреждания, председателят на Комисията даде пространно интервю, свързано с проблемите на хората с увреждания и всекидневната ангажираност на КЗД с тези проблеми, като запозна аудиторията на радиото и с работата и резултатите от Националната кампания „Достъпна България“ на Комисията.



Медийната година на КЗД завърши с интервю на председателя на КЗД пред национално радио с тема, обобщаваща цялостната работа на Комисията през 2021 година.



През март медиите бяха информирани по повод отправена препоръка на КЗД срещу словото на омразата в предизборната кампания. Интересът към препоръката се изрази в дадени четири интервюта от председателя и едно на зам.-председателя на Комисията пред четири национални радиа и една национална телевизия, и стана повод за редица публикации в средствата за масова информация, които бяха отразени в мониторинг, направен от пресцентъра за членовете на Комисията.

Прессъобщение беше изпратено до медиите и със становище на Комисията, в което тя изразява своята принципна позиция по повод заповед на министъра на здравеопазването, касаеща зелените сертификати. Това становище стана повод за три интервюта, дадени от членове на КЗД пред национална телевизия и два регионални филиала на национално радио. Становището беше подобаващо отразено в медиите и публикациите, представени на членовете на КЗД в специално направен мониторинг от пресцентъра.

Прессъобщение беше подготвено и изпратено до медиите по случай 3 декември –

Международен ден за хората с увреждания, с информация за Националната кампания „Достъпна България“.

През годината бяха дадени редица писмени отговори на медии с информация по конкретни запитвания. Представените за национален всекидневник отговори, даваха информация на въпроси за оплаквания на родители, свързани с прием на първокласници, за оплаквания срещу работодатели, изискващи задължителни ваксини от служителите, за оплаквания, свързани с тормоз и дискриминация на работното място в ковид пандемията. За друг национален всекидневник беше подготвена информация като обзор на работата на КЗД през 2020-2021 г., която беше публикувана на 1-4-5 страница на изданието. За същия вестник беше дадена справка с примери за оплаквания в КЗД, свързани с пандемията от нейното начало. От друг вестник, специализиран в областта на финансите, постъпи запитване за преписки, свързани с оплаквания от хора на свободни професии, на които е отказан кредит от банки. Отговори по запитвания от два спортни сайта бяха дадени във връзка с преписка относно дискриминационни изказвания на известен спортен деятел. На национално радио беше даден обоснован отговор по запитване за наличие на дискриминация спрямо дете, недопуснато до олимпиада заради карантина. Информация за новинарски сайт беше дадена по повод проверка от КЗД на достъпността в Народното събрание. Запитване за кампанията „Достъпна България“ постъпи от студентка от варненски ВУЗ във връзка с нейната дипломна работа, като тя беше писмено изчерпателно информирана.

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

Пресцентърът работеше с регионалните представители на КЗД и през тази година, като се отзоваваше на техни запитвания и изготвяше необходимото за преписки от региона, както и за преписки по определени защитени признаци, а тази информация представителите на КЗД в страната ползваха при участие в местни форуми или по повод запитвания на регионалните медии. През годината така беше процедирано с колегите от Бургас, Сливен, Русе, Видин, Габрово, Разград и др.

Работата на пресцентъра с медиите винаги е обуславяна от принципа на уважение и зачитане на личността и труда на колегите и е водена от максимата – да работим с журналистите така, че да сме полезни едни на други. Това се реализираше с изчерпателност на информацията към тях и коректност в поднасянето ѝ, което предопределя и уважението помежду ни. Като рефлекс от този начин на работа, беше и полученото от национален всекидневник благодарствено писмо към пресцентъра с „адмирации за пълната и ясна информация и работата изобщо“.

VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

1. Административно-правно обслужване

Регистратура и деловодство

През 2021 г. в Комисията за защита от дискриминация са обработени общо **16 391** бр. документи – входяща и изходяща кореспонденция.

Общият брой жалби, сигнали и допълнения към тях е **747**, разпределени както следва: жалби – **452**, сигнали – **62** и допълнения към тях – **233**.

Общият брой доклади за самосезиране за 2021 г. са **154**.

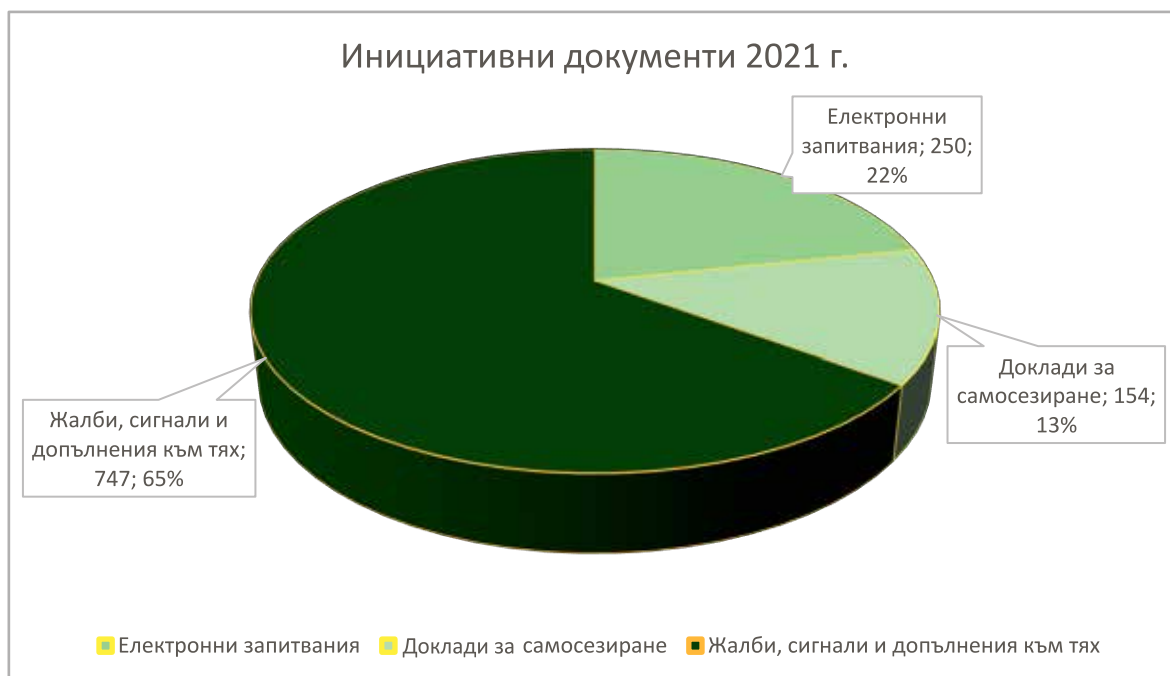
Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД са **491** бр.

Постъпили са и **250** електронни запитвания.

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. Със свое решение от 05.03.2021, взето на редовно заседание на 9-членния състав на КЗД, Комисията акцентира върху проверките за достъпност на училищата и детските градини. В резултат на изготвените констативни протоколи са образувани **213** бр. преписки за проверка достъпността на средата в детски ясли, институциите в системата на предучилищното и училищно образование и висшите учебни заведения, от които 63 бр. преписки са образувани по доклади за самосезиране от 2020 г.

В резултат, по депозираните жалби, сигнали и допълнения към тях, както и доклади за самосезиране са образувани **456** преписки. Издадени са **1367** разпореждания на председателя на Комисия за защита от дискриминация, както за образуване на преписки, така и по хода на производство.

Видно е, че за 2021 г. са образувани значителен брой производства, както по постъпили жалби и сигнали, така и по доклади за самосезиране:



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 над **250** запитвания, по които са изготвени над 300 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 констатирани 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 отговорено 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 1000 лица.

С оглед на продължаващата епидемична обстановка в страната и през 2021 г., следва да се има предвид, че по-голямата част от консултациите са провеждани по телефона или по електронен път.

Продължава тенденцията за ръст на запитвания, жалби и сигнали във връзка с пандемията и въведените противоепидемични мерки. Постъпили са над 50 инициативни документа, съдържащи различни оплаквания за нарушени права на гражданите. Някои от тях касаят:

- възпрепятстване на правото на труд вследствие поставяне под карантина, както и на служители, които не са ваксинирани;
- недопускането на лица, включително деца с увреждания или противопоказания, без маски до различни обществени обекти, както и до училище (магазини, оператори, офиси на куриери, банки и др.);
- въведени ограничения относно броя на участниците в групови мероприятия от личен и служебен характер (сватби, тимбилдинги и др.) във връзка с COVID пандемията;
- неосигуряване на конкретен вид ваксина, включително на възрастни лица;
- разлика в сроковете на валидност на европейския паспорт при преболеждали и ваксинирани лица;
- неосигуряване на допълнителни възнаграждения за срока на извънредната обстановка на фармацевтите, в качеството им на медицински персонал (няколко постъпили жалби, по които са образувани производства);
- финансово стимулиране на ваксинирани служители;
- различни заповеди на Министъра на здравеопазването и/или разпоредби на нормативни актове във връзка с пандемията;
- мерките, предприемани от Министъра на образованието и Министъра на здравеопазването, свързани с обучението на деца в дистанционна форма;
- липсата на тестове за COVID -19 за ученици от определени населени места;
- изключително е засегната темата за „зелени сертификати“ – условията за тяхното придобиване, изискването им във връзка с упражняване правото на труд и/или посещаване на различни публични обекти и обществени места и др.

Достъп до обществена информация

През 2021 г. гражданите и организациите често са се възползвали от възможността да си съставят собствено мнение за дейността на Комисията, дадена им чрез Закона за достъп до обществена информация.

През 2021 г. са постъпили общо 39 заявления за достъп до обществена информация.

Заявленията са подадени от:

- Неправителствени организации – 3 бр.;
- От физически лица – 36 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.

Издадени актове

КЗД е изготвила 42 броя отговори – писма и решения по ЗДОИ за 2021 г. От тях:

- в 27 случая са изготвени решения за предоставяне на достъп до обществена информация (ДОИ), като 2 от постановените решения са по заявления, подадени през 2020 г., чиито срок за отговор е изтекъл през 2021 г.;
- в 1 случай е предоставена търсената информация с писмо, тъй като не е бил приложим редът по ЗДОИ, а е искана информация от страна по висящо производство пред КЗД;
- по 4 заявления е удължен срокът, тъй като търсената информация е била в голям обем;
- в 10 случая, на основание чл. 29, ал. 1 от ЗДОИ, са изпратени писма за уточняване на предмета на искането.

Няма заявления, оставени без разглеждане и/или непроизнасяне.

Обжалване на решения за достъп до обществена информация

През 2021 г. е образувано 1 дело срещу мълчалив отказ. Делото е прекратено поради оттегляне на молбата, тъй като заявителят е получил търсената информация.

Няма установени нарушения на длъжностни лица от КЗД по ЗДОИ през 2021 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 2021 г. са обявени две обществени поръчки на стойности по чл. 20, ал. 3 от ЗОП, по реда на Глава двадесет и шеста „Събиране на оферти с обява“.

Първата, от обявените обществени поръчки, е във връзка с обезпечаване на необходимостта от стенографски услуги за откритите заседания на комисията, а втората поръчка е за доставка на горива и аксесоари за служебните автомобили на КЗД.

Информационно обслужване

През годината се наблюдаваше значително увеличаване обема на кореспонденцията през системата за сигурно електронно връчване и за електронен обмен на съобщения между администрациите, с което нарастна необходимостта от постоянен мониторинг и от наличието на непрекъсваема, надеждна и защитена интернет връзка, с минимални загуби и на максимална скорост.

Въпросът за мрежовата и информационна сигурност и за достъпа до информация, на база Регламента за защита на личните данни, беше на преден план и наложи постоянно внимание, наблюдение и контрол във всички аспекти. В резултат на направения вътрешен одит на информационната среда на КЗД, подробно са изследвани аспектите на мрежовата и информационна сигурност в контекста на Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност и са дадени препоръки за създаване на програма за информационна сигурност. В тази връзка е изготвена стратегия за привеждане на информационната среда на КЗД в съответствие с изискванията съгласно Наредбата.

Регистърът на информационните ресурси, към Държавна агенция електронно управление, съдържащ подробна информация за всички активи, като хардуер (компютърни конфигурации, периферни устройства, мрежови устройства, сървъри), софтуер (информационни системи, масиви, програми, лицензи), документи и договори, свързани с Информационното обслужване, и през 2021 г. се поддържа актуален и цялостен.

Голяма част от работата на служителите в КЗД продължи да се извършва онлайн, за което беше необходима надеждна комуникационна техника с параметри и характеристики, които да отговарят на съответните нужди за нормална и безпроблемна работа. Значително се увеличи броят на провежданите онлайн срещи и събития през платформите за отдалечен достъп. За включването на КЗД към организирани събития 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. В същото време достъпът на всички служители до информационните системи и платформи, трябваше да бъде максимално улеснен за обезпечаването на безпроблемната работа.

През годината се извърши реинженеринг на информационната система за документооборота

на Комисията за защита от дискриминация „КЗД Дело“ на база Microsoft технологии. Така използваната до момента система, постепенно се заменя с по-нова и по-модерна, която да даде решение на някои от констатираните проблеми и неизправности. Характеристики като надеждност, защита, поверителност, лесно администриране, интеграция с Активната директория, лесна поддръжка, са залегнали в основата при изграждането на новата система. Използването на съвременна технологична платформа за реализация на деловодната система в КЗД, ще позволи на по-късен етап да бъдат развити и въведени практики и инструменти за прилагане на правилата и препоръките по Общия регламент относно защитата на данните, ОРЗД и GDPR.

За работата на Файловия сървър, където се намират всички информационни системи и бази данни, се осъществява 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.

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, сървър 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.

2. Финансова и стопанска дейност

Комисията за защита от дискриминация през 2021 г. извършва финансово-счетоводната и стопанската си дейност, при спазване на нормативните изисквания на Закона за счетоводството, Закона за публичните финанси, Закона за държавния бюджет за съответната година, Ръководството за прилагане на Сметкоплана на бюджетните организации, ЕБК за отчетната година, указанията на МФ, дадени в ДДС № 20 от 2004 г., други указания на МФ, както и законови и подзаконови актове и вътрешни правила, инструкции, правилници и др.

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 2021 г., приет и обявен в чл. 28, ал.1 от Закон за държавния бюджет на Република България за 2021 г., обн. в „ДВ“, бр. 104 от 08.12.2020 г., е в размер на 3 174 000 лв.

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

В чл. 28, ал.2 е утвърдено разпределение на разходите по ал.1 по функционални области, както следва:

№	НАИМЕНОВАНИЕ	Сума (в лева)
1	Функционална област „Противодействие и защита на гражданите от дискриминация“	3 174 000
	Бюджетна програма „Противодействие на дискриминация“	3 174 000
	Всичко:	3 174 000

В изпълнение на Постановление № 408 от 2020 г., съгл. чл. 106, ал.1 на ЗДБ за 2021 г. за ограничаване на разходите за текуща издръжка по приетия бюджет на КЗД, разходите за текуща издръжка на КЗД са намалени с ПМС № 113 от 29.03.21 г. в размер на 26 400 лв. и с ПМС № 177 от 29.04.21 г. – 22 800 лв. Бюджетът на КЗД за 2021 г. е намален с общо 49 200 лв.

Комисията за защита от дискриминация, на основание чл. 133, ал. 1 от Закона за публичните финанси (ЗПФ) представя в Министерството на финансите ежемесечно и на тримесечие отчети за изпълнението на бюджета, както и друга допълнителна информация. Като първостепенен разпоредител с бюджет, който прилага програмен формат на бюджет, представя в Министерството

на финансите и тримесечна информация за разходите по бюджетната си програма, както и подробен отчет за изпълнението на програмния бюджет към полугодieto и за годината.

Отчетите по чл. 133, ал. 1 и 3 от ЗПФ и информацията по ал. 2, се публикуват на интернет страницата на Комисията, при спазване изискванията на Закона за защита на класифицираната информация.

Министърът на финансите дава указания за формата, съдържанието и сроковете за съставянето и представянето по член 133 от ЗПФ 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 2021 г.

Тримесечните отчети и годишните отчети задължително се представят и в Сметна палата, която по места извършва проверка и заверка на годишните финансови отчети.

През 2021 г. Сметната палата извърши финансов одит на годишния финансов отчет на Комисията за защита от дискриминация, състоящ се от баланс към 31 декември 2020 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 2020 г. и за нейните финансови резултати от дейността и паричните ѝ 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 2021 г. постъпленията от приходи от глоби и санкции, наложени съгласно Закона за защита от дискриминация и други, са в размер на 22 990 лв.

II. ПО РАЗХОДИТЕ

Разходната част на бюджета на Комисията за защита от дискриминация за 2021 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 през 2021 г. са с общ размер – 2 195 741 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 „Скорости“.

2. Разходи за издръжка:

Общата сума за текуща издръжка през 2021 г. е в размер 957 249 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 превенция и защита от COVID-19; 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

Капиталови разходи за 2021 г. са изразходени в размер на 29 333 лв. и са за доставка на стопански инвентар и оборудване.

Комисията за защита от дискриминация няма просрочени вземания и задължения.

III. УЧАСТИЕ В ПРОЕКТИ

През 2021 г. Комисията за защита от дискриминация продължава да изпълнява проект „Родители на работното място“ по Програма за права, равенство и гражданство на Европейската комисия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамките на извършения анализ на дейността на КЗД през 2021 г. се налага изводът, че през изминалата година Комисията продължава своята всеобхватна дейност в полза на гражданите, за осигуряване на равни възможности, за участието им в обществения живот. Приоритет за КЗД винаги е ефективното и ефикасно изпълнение на целите, които си поставя, и ялната визия за реализацията им.

Комисията за защита от дискриминация продължи да работи с пълен капацитет и постигна поставените си цели, като възприе като възможности предизвикателствата, произтичащи от пандемичната обстановка.

Значително се увеличи броят на провежданите онлайн национални, европейски и международни срещи и събития през платформите за отдалечен достъп, чрез използване възможностите на информационните технологии. Активното сътрудничество даде възможност за обмяна на опит и споделяне на добри практики с национални и международни органи, специализирани в областта на правата на човека и защитата от дискриминация.

Кризата с COVID-19 постави на изпитание баланса между въвеждането на ограничения и реализирането на права. Мерките срещу коронавируса, макар и пропорционални, се отразяват върху личните права на гражданите, включително правото на равно третиране.

Отчита се увеличение броя на гражданите, обърнали се към националния орган по равенство, на които е оказана независима правна помощ по прилагане на Закона за защита от дискриминация, както и засилване на последващия контрол по изпълнението на влезлите в сила решения на Комисията.

Спазвайки принципите на добрата администрация и един от основните приоритети на институцията, постъпилите запитвания, жалби и сигнали са разгледани своевременно, безпристрастно и справедливо.

Показателен е фактът, че отново е постигнат ръст на постановените решения, които в по-голямата си част са потвърдени в случаите на осъществен съдебен контрол.

Чрез дейността си КЗД ще продължи да затвърждава националната позиция на Република България за подкрепа на антидискриминационната политика в Европейския съюз в съответствие с установените европейски и международни стандарти, което спомага за развиване на националната обществена култура, свързана със зачитане на човешките права. КЗД ще продължи работата за устойчива и ефективна защита на правата на гражданите, за повишаване на административния капацитет и квалификацията на служителите си, за ефективно прилагане на антидискриминационното законодателство, за обмен на добри практики и устойчиво партньорство, както и за предприемане на мерки за повишаване информираността на гражданите.

За реализирането на тези цели усилията ще се насочват към:

- Повишаване на експертизата на служителите и дигиталната им компетентност;
- Участие на КЗД в национални и международни форуми за обмен на добри практики;
- Взаимодействие с неправителствени организации, държавни институции и медии;
- Максимално използване на възможностите за участие в проекти както по оперативните програми на ЕС, така и на други донорски механизми, с цел да се постави акцент в работата на КЗД в областта на превенцията, информационните и разяснителните дейности, извършването на независими проучвания и др.

Въпреки новите условия, в които е поставена институцията, КЗД се стреми да запази посоката и да увеличи темпа, с който работи, за гарантиране правото на равно третиране на всички лица на територията на Република България.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2021 ГОДИНА

Решения на Първи специализиран постоянен заседателен състав

Първи специализиран постоянен заседателен състав разглежда случаи на основата на раса и етническа принадлежност, като в настоящото приложение са изнесени подбрани казуси от практиката на комисията.

ВанализананастоящияотчетнаПървиспециализиранзаседателенсъставбяхапредставени в резюме решения, в които са изложени оплаквания за дискриминация от представители на даден етнос. Казусът, по който е постановено **решение № 339/ 18.03.2021 г.** не попада в тази рамка.

Жалбоподателят посочва, че е българин, роден, израснал и живеещ в България. Позовава се на чл. 3 от Конституцията на Република България, съгласно който българският език и българската писменост са официални, съответно българската писменост е една от трите, признати в ЕС. Твърди, че от „Р./Б./ ЕАД си позволяват да му изпращат съобщения на т.н. „шльокавица“, което е непонятно и обидно за него като българин. На възражението му отговорили, че такива са им възможностите, с което жалбоподателят не е съгласен. Намира това за „антибългарско поведение“, унижително и обидно към него като българин, принизяващо и „маргинализиращо ролята на българите като държавотворчески елемент“, некоректно като към клиент.

Сочи, че това писане в социалните мрежи е характерно за младото поколение и за хората от някои други малцинствени групи, за които този „странен език“ е един вид и някакъв престиж. Твърди, че всичко това го тормози извънредно много и се чувства унижен, че трябва в родната си България да се бори за правото си да общува с институциите на разбираем български език.

Представя фотокопия от телефона си на съобщения на „Р./Б./“ ЕАД, написани на латиница, както и няколко съобщения от „В.“ на кирилица. Счита всичко това за дискриминационно поведение по отношение на всички българи и в частност спрямо него, както и за нетърпимо, неестествено и го възприема като продължаващ във времето тормоз, и като враждебно отношение към него и българите изобщо.

Ответната страна оспорва твърдението на жалбоподателя, като посочва, че в едно кратко текстово съобщение има възможност да бъдат предадени до 160 символа на латиница и до 70 символа на кирилица. Когато съобщението има повече от 160 символа на латиница и 70 за кирилица, автоматично се зарежда ново съобщение. В тази връзка, желанието на ответната страна за кратко, точно и ясно информизиране налага установената практика СМС комуникацията на банката да е на български език, но кирилицата е транслитерирана.

Посочва, че за да има възможност даден мобилен апарат да разпознае букви на кирилица, същият следва да разполага с UNICODE-кодова таблица на буквите, която да поддържа кирилица. Ако дадено устройство не разполага с посочената опция, буквите на кирилица няма да бъдат разпознати от устройството.

След анализ на събраните по преписката доказателства, съставът приема за установено, че услугата, която жалбоподателят ползва, не е задължителна и той по всяко време може да се откаже от нея. Услугата „Известия“ е достъпна за клиентите на банката и през приложението RaiMobile, където текстът на известието се изписва на кирилица.

В настоящия случай политиката на банката, във връзка с изписване на имената на лицата с главни букви и изпращане на съобщения на български език, транслитерирани на латиница, не може да се определи като поведение, целящо накърняване достойнството на лицето и като такова, създало особен, специфичен резултат - враждебна, обидна или застрашителна среда. Жалбоподателят възприема услугата „Известия“ във вида, в който банката я предоставя, съответно отказът за промяната ѝ, за нежелано от него поведение. Същевременно, същата не е задължителна за клиентите на „Р./Б./“ ЕАД и жалбоподателят по всяко време може да се откаже от нея, но М. доброволно е продължил да я употребява. Налице е възможност да се ползва от същата услуга, посредством мобилното приложение на банката RaiMobile, където текстът на известието се изписва на кирилица, съобразно претенцията му, но жалбоподателят отново не е пожелал да се възползва от нея.

Разглеждащият състав счита, че дори кореспонденцията с банката на латиница да е предизвикала в лицето нежелано от него емоционално преживяване, то не е последица от дискриминационно поведение по смисъла на приложимите материалноправни норми на

специалния закон - 33Дискр.

Не са налице визиранията от закона цели на поведението на сочения за дискриминатор - накърняване достойнството на лицето, създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда, както по принцип, така и на основата на твърдения от лицето признак - етническа принадлежност. Не е налице и изисквания от правната норма резултат по отношение на средата.

В заключение съставът установява, че ответната страна „Р. /Б./“ ЕАД не е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от 33Дискр. на основата на признак „етническа принадлежност“ по чл.4, ал.1 от 33Дискр., спрямо Н. В. М., и оставя жалбата без уважение.

Друг пример във връзка с предоставяне на услуги от страна на банка Първи СПЗС е разгледан в **решение № 353/ 05.04.2021 г.**, постановено по преписка № 82/2020 г. жалбата на О.О.А. за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр, на Първи специализиран заседателен състав е оставена без уважение.

Жалбоподателят О. А. посочва, че на 01.04.2020 г. той и съпругата му А. А. посетили клона на „Б.Д.С.К“ в гр.М., за да получат информация и съответно да кандидатстват за отпускане на ипотечен кредит.

След проверка на документите, които представили в банката, кредитният инспектор установил, че и двамата със съпругата му са с чисто кредитно досие, с високи доходи и могат да кандидатстват за кредит. За горепосоченото била извадена справка от НОИ пред тях.

За целта на кандидатстването представили копие от нотариалния акт на къщата, която притежават в гр.М. и която имали желание да ипотекират. Сочили, че същата е с платени данъци без прекъсване, триетажна сграда, в съвременен вид и с подобрения.

Проблемът се появил в момента, когато кредитният инспектор се обадил на лицето, което банката ползва като оценител - част от нейния персонал. При запознаването му с нотариалния акт на къщата, казал на жалбоподателя и съпругата му да изчака 5 минути, след което той щял да се обади по телефона. Още при четенето на нотариалния акт, оценителят направил гримаса и знак на колежката си. След 5 минути се обадил по телефона на кредитния инспектор и му заявил, че жалбоподателят и съпругата му не могат да ползват къщата си за ипотека, тъй като се намира в квартал, в който не приемат имоти за ипотека. Когато жалбоподателят направил запитване какъв е проблемът с квартала, кредитният инспектор и още една служителка на банката, която в последствие се присъединила към разговора му отговорили, че не могат да му дадат такава информация. При втория въпрос от негова страна, дали проблемът е в това, че сградата се намира в ромски квартал, последвало еднозначно мълчание, което приели за потвърждение.

Ответната страна оспорва изцяло жалбата и определя същата за неоснователна.

Съставът, по преценка поотделно и в съвкупност на събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, установява действително, че на 01.04.2020 г. жалбоподателят А. и съпругата му посетили Финансов център М. на Б. Д.С.К., като А. поискал консултация за предоставяне на ипотечен кредит за текущи нужди с обезпечение недвижим имот, находящ се в гр. М. Жалбоподателят е бил консултиран относно предлаганите от Д.С.К. кредити от кредитен инспектор „Продажби, банкиране на дребно“. За предварителна оценка и анализ на предлаганото обезпечение е поискано становище от технически инспектор М. И. на основание представени от А. документи.

При извършената предварителна консултация с жалбоподателя относно евентуално отпускане на ипотечен кредит, не е изготвена оценка на недвижимия имот, за който са представили документ за собственост. Искане за кредит от страна на жалбоподателя не е депозирано. По представения документ за собственост е извършен предварителен анализ на местонахождението на имота и пазарната информация за района, в който същият се намира. Установено е, че имотът се намира в кв. О., гр. М., който попада в район, в който според приетите от банката вътрешни правила, липсват пазарни перспективи за реализация и банката не приема за обезпечение недвижими имоти в този район. Не е изследвана годината на строителството и физическото състояние на имота от страна на банката.

За да е налице проява на дискриминация, е необходимо да са осъществени всички елементи на посочените разпоредби. Респ., за да е осъществен състав на нарушение на антидискриминационното законодателство, следва да е установено различно третиране на лицето, извършено съзнателно, при наличие на пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното отношение и причината за него, изразяваща се в признак по цитирания чл. 4 от закона, в случая – „етническа принадлежност“. В този смисъл, не е достатъчно да се установи по-неблагоприятно третиране на определени лица, а е необходимо да се докаже още, че тази

дискриминация е извършена съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр.

В настоящия случай А. не е представил факти за наличие на по-неблагоприятно третиране от друго лице, при сравними сходни обстоятелства. Обстоятелството, че при извършената предварителна консултация с А. относно евентуално отпускане на ипотечен кредит, не е изготвена оценка на процесния недвижим имот, предвид местонахождението му, не съставлява дискриминация, а е право на банката да търси осигуряване възвръщаемостта и събираемостта на вземанията си спрямо евентуални кредитополучатели в разумен срок, съобразно предварително обявените вътрешни правила и нормативната уредба, регламентираща дейността на кредитните институции.

Разглеждащият състав приема, че право на банката като самостоятелно юридическо лице, е да определя условията за отпускане на кредит, които са част от гаранциите за защита интересите ѝ с оглед обезпечение на поемания кредитен риск. Видно от представено по преписката извлечение от Характеристики и условия на жилищни и ипотечни кредити на граждани, т. 13 „База за определяне размер на кредит (съотношение кредит/пазарна стойност LTV)“, недвижими имоти, находящи се в населени места или райони, за които не е налице устойчива положителна информация за състоянието и пазарните перспективи, не се приемат като обезпечение по жилищни и ипотечни кредити на граждани от банка Д.С.К. Процесният имот, предложен от жалбоподателя като обезпечение за отпускане на ипотечен кредит, се намира в такъв район. Безспорно е, че условията за отпускане на кредит са диференцирани, като определянето на критериите за това е право на самостоятелна преценка на дружеството. Тези условия са предварително оповестени и показателите са еднакви за всички лица от съответната група. В случая, въз основа анализа на цялостното поведение на банката спрямо А., се налага извод, че неприемането на имота на жалбоподателя като обезпечение е обективно обусловено, с оглед установените от банката критерии за оценка на кредитния риск, прилагани еднакво спрямо всички лица, които изпълняват тези условия.

В хода на производството пред КЗД не са събрани доказателства за действия, бездействия или демонстриране по друг начин от ответната страна на поведение, което може да се квалифицира като проявена дискриминация срещу жалбоподателя, извършена на основата на признак „етническа принадлежност“ във връзка с твърденията в инициативния документ, с оглед на което жалбата е оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

В Решение № 671/ 08.09.2021 г. по пр. 72/ 2020 г. са разгледани оплакванията на К. К.П. срещу кмета на С., район П. за нарушение на чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр във вр. с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр по признак „етническа принадлежност“, и „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. преписка № 72/2020 е разпределена за разглеждане от Първи специализиран постоянен заседателен състав.

В инициативния документ и допълненията към него, жалбоподателката посочва, че живее в общинска къща от 1978 г. През 1994 г. се развела, има двама сина. По време на развода лежала в психиатрична клиника. През 2004 г. отишла в район „П.“, за да провери дали може да придобие къщата по давност. Било ѝ отговорено, че не може и трябва да плаща месечен наем. Къщата се намирала на ъгъл и била близък, като западният близък се ползвал от гражданска защита. След като те се изнесли, Петрова поискала от общината да ползва и западния близък, като започнала да плаща наем и за него. През 2013 г. подала документи за закупуване на къщата. Оценката била определена на 120 000 лева. Поискала справка за ценообразуването, което ѝ било отказано, след което поискала нова оценка, което също било отказано. През 2015 г. къщата била определена за събаряне. Получила писмо от кмета на район „Подуяне“, че предстои пренастаняване. На 20.03.2019 г. разговаряла лично с Е. М.. Заявила, че не може да живее в апартамент и изпада в депресия. Било ѝ обещано, че ще започне процедура по продажба на къщата. След известно време отново получила писмо, че ако не приеме преместването, ще бъде отстранена принудително. Счита, че отношението към нея е свързано с етническа принадлежност. Твърди, че спрямо нея се осъществява и психически тормоз.

В допълнение към жалбата Петрова заявява, че бившият ѝ съпруг е турчин, а в западния близък са живели роми, които били принудително изведени. Счита, че тъй като децата ѝ са от смесен брак, биват възприемани като втора категория хора. В подкрепа на твърденията си прилага доказателствен материал.

Ответната страна посочва, че жалбоподателката живее със семейството си в общинска жилищна сграда /източен близък/. През 2004 г., поради настъпили промени в семейното положение на П., била издадена актуална настанителна заповед, с която заявителката и нейните синове – Добрин и Константин, били настанени в същото жилище. Сключен бил и договор за наем.

По искане на наемателите през 2010 г. била образувана преписка за продажба на общински

жилищни имоти, по която Столична община е издала два броя заповеди за плащане. Оценките на имотите били изготвени от сертифициран оценител, съгласно Наредбата за реда и условията за управление и разпореждане с общински жилища на територията на СО. За сградата, след обследване, било констатирано, че е в лошо техническо състояние, а впоследствие с протокол № 0806-3/17.03.2015 г. на комисия по чл. 196 от ЗУТ, била освидетелствана като негодна за обитаване и подлежаща на премахване.

След направена рутинна проверка на настанените по административен ред в имота наематели, било установено несъответствие в декларираните данни в подадена декларация от 29.05.2013 г. и справки от Националната база данни „Население“ и отдел „Местни данъци и такси“ – П. относно семейното положение на Д. Щ. А., като същият е сключил граждански брак на 15.06.2012 г. и съпругата му Е.Е. А. притежава ½ идеална част от имот с адрес: гр. С., район „П.“, поради което не отговаря на условията за настаняване в общинско жилище.

Във връзка с изложеното било предложено, процедурата по продажба на общинските имоти да бъде прекратена, а наемателите, отговарящи на условията на НРУУРОЖ на СО, да бъдат пренастанени в подходящо общинско жилище.

Анализът на доказателствата, събрани по преписката, дават основание на Първи специализиран заседателен състав да установи, че ответната страна се е съобразявала с молбите на П. – така например по искане на П., тъй като децата ѝ са станали пълнолетни, със заповеди на кмета на Район „П.“, били настанени в повече помещения за обитаване, била образувана преписка за продажба на общински жилищен имот и издадени два броя заповеди за плащане. Оценките на имотите били изготвени от сертифициран оценител, съгласно Наредбата за реда и условията за управление и разпореждане с общински жилища на територията на СО.

По повод жалба от К.П. и писмо на С. о. относно размера на изготвената оценка и състоянието на сградите – източен и западен близък, при извършена проверка на място от комисия на С. о. било констатирано, че сградите са в лошо техническо състояние, а впоследствие с протокол № 0806-3/17.03.2015 г. на Комисията по чл. 196 от ЗУТ били освидетелствани като негодни за обитаване и подлежащи на премахване.

Във връзка с изложеното било предложено процедурата по продажба на общинските имоти да бъде прекратена, а жалбоподателката и единия ѝ син да бъдат пренастанени.

Анализът на приложимите към установената фактическа обстановка материално правни разпоредби води до извод, че в конкретния случай отсъстват предпоставките за квалифициране на действията на ответната страна като дискриминация, осъществена под формата на тормоз, на основата на признак „етническа принадлежност“ във връзка с твърденията ѝ в инициативния документ и допълненията към него. Настоящият състав намира, че събраните в производство по преписката доказателства не сочат, че е осъществена по отношение на жалбоподателката дискриминация по посочения признак и от страна на ответната страна, при което следва жалбата да бъде оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

Решение 709/29.09.2021 г. по пр. 176/2019 г. В инициативния документ жалбоподателката Ж.Х.М. посочва, че е потомствена арменка. Твърди, че живее в малък град, с население от българи, турци, арменци, цигани, евреи. Твърди, че от години всички живеят в сговор и взаимопомощ. Сочи, че по професия е детска учителка, с висше образование.

Твърди, че от 2012 год. била собственичка на поземлен имот в местност „Л“, община А.. Електроснабдяването там било „в ръцете“ на Ж. Ж. В., живуща в гр. А. Същата по някакъв начин, се била сдобила с възможността да стопанисва тамошния трафопост и на практика тя решавала кой да има ток и кой да няма.

През 2015 год. била заплатила таксите за присъединяване на имота си към електропреносната мрежа на местността. Същевременно в продължение на 2 години - до края на 2017 год. цялата сума, която била заплатила, била 142 лева.

Твърди, че от месец май 2019 г. преустановила плащанията на всякакви вноски. В отговор на това Ж.Ж. В. и съпругът ѝ В. Ф. я обвинили в кражба на ток и отправили срещу нея обидни квалификации, като сочи: „В. Ф. заяви, че докато е жив, аз няма да видя ток.“

Потърсила съдействие от Районна прокуратура - гр. А., която установила, че обвинението „не отговаря на истината“. През месец март 2019 г. отново отправила искане за електроснабдяване на имота си. В отговор на това било насрочено събрание на ползвателите на ел. енергия от трафопост „Л“, на което те да решат жалбоподателката да има или да няма ток. Събранието било проведено на 13.04.2019 г. от 12:00 часа. М. не присъствала на същото. Твърди, че самото събрание било нелегитимно, защото били присъствали 17 човека от общо около 80 ползватели на ел. енергия.

Твърди още, че В. Ф. заявил на всеослушание: „На арменката не трябва да се дава ток!“. Твърди, че откакто имала имот в местността „Л.“, семейство Ф. и няколко техни приятели никога не я били наричали по име, а винаги с неприязън я назовавали: „арменката“.

Ответните страни оспорват твърденията на жалбоподателката за извършена дискриминация по признак етническа принадлежност.

Съставът, след като прецени поотделно и в своята съвкупност събраните по преписката доказателства, прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Съгласно чл. 9 от Закона за защита от дискриминация в производството по 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. Следователно – фактите за дискриминация следва да бъдат първоначално установени от жалбоподателя/сигналоподателя. Едва след това, тежестта на доказване се прехвърля върху ответната страна, която следва да установи, чрез провеждане на пълно доказване, че е налице неравенство в третирането.

За да се приеме, че е налице дискриминация спрямо определено лице, е необходимо да е осъществен определен фактически състав, а именно: да е налице по-неблагоприятно третиране и то при сравнение с друго лице, което е третирано или би било третирано по по благоприятен начин, както и причинна връзка между по-неблагоприятното третиране и защитения от закона признак.

Не се спори по настоящата преписка, че имотът на жалбоподателя Ж.М., находящ се в местността „Л.“ в гр. А. не е електрифициран от 2015 г. Спори се относно причините за това, имотът да не бъде включен към електропреносната мрежа, с оглед наличието на единствен трафопост в местността, намиращ се в имота на ответните страни. Според ответните страни Ж. В. и В.В. причината, поради която имотът на Мелконян не е електрифициран, бил отказът ѝ да заплаща необходимите за това разходи, свързани с поддръжката на въпросния частен трафопост. От друга страна, жалбоподателят твърди, че съществува друга причина, имотът ѝ да бъде оставен без електричество, а именно – осъществена спрямо нея дискриминация на етническа основа и подбuditелство към такава от страна на семейство Велчеви, ответни страни по настоящата преписка.

Съставът по настоящата преписка релевира показанията на свидетелите, разпитани по преписката. И двамата свидетели по преписката заявяват, че не са чули репликата „На арменката ток няма да дадем“. Макар свидетелите да отричат да са чули фразата „На арменката ток няма да даваме.“ по отношение на жалбоподателката, то в показанията на свидетеля Н. П. се съдържат данни за проявено неравно третиране спрямо Ж. М. въз основа на нейния етнически произход. Въпреки наличието на ясни и еднопосочни показания за това, че не е възприета от първо лице (от разпитаните свидетели по преписката), изречената фраза по отношение на арменския произход на жалбоподателя и отказът въз основа на него имотът на М. да бъде включен към електропреносната мрежа, съставът счита показанията на Н. П. за достоверни в частта, в която заявява, че е бил обвинен от ответните страни по преписката, че дава ток „на арменката“ (стр. 32 от Протокола от проведеното на 27.05.2021 г. о.з. по преписката). И още: същият свидетел заявява: „На тази местност думичката „арменка“ е малко мръсна дума“.

Съставът установява, че ответните страни не са осъществили дискриминация по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) по признак „етническа принадлежност“. С оглед обаче изложеното и намесата на етническия произход на жалбоподателя в настоящия казус, дава, по отношение на ответните страни, препоръка да се въздържат занапред от действия, които могат да породят съмнение за проява на дискриминация спрямо жалбоподателя Ж. Х. М. по признак „етническа принадлежност“.

Във връзка с оплаквания за дискриминация чрез отказ за отпускане на парично обезщетение при бременност и раждане по чл.50 и 51 от КСО, като според жалбоподателката същият е базиран на факта, че е от турски етнически произход, по пр. 42/ 2020 г. е постановено **решение № 780/ 21.10.2021 г.**

В депозираната жалба – С.Р.С. твърди, че е регистрирана като земеделски стопанин, съгласно изискванията на КСО и на Наредба №3/29.01.1999 год. Сочи, че е осигурена по смисъла на чл.4, ал.3, т.4 от КСО като земеделски производител. Според отразеното от жалбоподателката, съгласно чл.4, ал.4 от КСО като лице по чл.4, ал.3, т.4 по свой избор е избрала да се осигурява и за общо заболяване, и майчинство.

Според изложеното се твърди, че тя е подала заявление за осигуряване лично в ТП на НАП К. и започнала дейност, съгласно чл.10 от КСО на 01.10.2018 год., като земеделски стопанин.

Сочи, че съгласно изискването на чл.48а от КСО като осигурено лице за общо заболяване и майчинство, имала право на парично обезщетение за бременност и раждане, ако има 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск и е осигурена за общо заболяване и майчинство. Имала изискуемия стаж. Твърди, че е представила всички документи, съгласно КСО и НПОПДОО за изплащане на обезщетение в ТП на НОИ Кърджали.

Получила отказ за отпускане на парично обезщетение при бременност и раждане по чл.50 и 51 от КСО, като било отразено, че не е упражнявала дейност, понеже често е пътувала в чужбина и раждането на детето било извън страната, като поради тази причина счита същите за дискриминационни, след като нямало законова забрана или ограничение за пътуванията извън страната на регистрирани земеделски стопани или ограничение за раждания извън страната.

Ответните страни ТП на НОИ – К и НОИ оспорват изцяло наведените в жалбата твърдения. Обясняват, че правото на парично обезщетение за бременност и раждане е признато по чл. 48а от КСО на осигурените лица за общо заболяване и майчинство, ако имат 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за този риск. Според чл. 50, ал. 1 от КСО осигурената за общо заболяване и майчинство майка, има право на парично обезщетение при бременност и раждане за срок 410 дни, от които 45 дни преди раждането. Самоосигуряващите се лица имат право на това обезщетение, когато отговарят на условията по чл. 48а (ал. 8 на чл. 50 от КСО). Качество „осигурено лице“ по смисъла на § 1, ал. 1, т. 3 от ДР на КСО е физическо лице, което извършва трудова дейност, за която подлежи на задължително осигуряване по чл. 4 и чл. 4а, ал. 1, и за което са внесени или дължими осигурителни вноски. Съгласно чл. 10 от КСО осигуряването възниква от деня, в който лицата започват да упражняват трудова дейност по чл. 4 или чл. 4а, ал. 1 от КСО и за което са внесени или дължими осигурителни вноски и продължава до прекратяването ѝ. Според § 1, ал. 1, т. 5 от ДР на КСО „регистрираните земеделски стопани и тютюнопроизводители“ са физически лица, които произвеждат растителна и/или животинска продукция, предназначена за продажба, и са регистрирани по установения ред.

Направено е пояснение за това, че правото на парично обезщетение при бременност и раждане, възниква при кумулативното наличие на две предпоставки: 1. лицето да е осигурено за общо заболяване и майчинство към момента на настъпване на осигурителното събитие и 2. да има най-малко 12 месеца осигурителен стаж за посочения риск.

Според изложеното, осигурено е това лице, по отношение на което е възникнало осигуряване, а осигуряването възниква от деня, в който лицето започва да упражнява трудова дейност на някое от основанията за задължително осигуряване по чл. 4 от КСО. В конкретния случай се твърди, че тази предпоставка не е била налице, тъй като при отсъствието на С. Р. С. от страната, същата практически не би могла да осъществява дейност като земеделски стопанин.

Посочено е още, че жалбоподателката е пребивавала на територията на страната само за периода на извършване на фиктивната регистрация като земеделски стопанин и практически към момента на регистрацията тя е била вече в напреднала бременност, което е още един довод в подкрепа на факта, че регистрирането е единствено с цел придобиване на осигурителни права и получаване на парични обезщетения от държавното обществено осигуряване.

Съставът е съобразил, че регистрацията на едно лице като земеделски стопанин сама по себе си не може да обуслови възникването на осигурително правоотношение, ако реално не бъде упражнявана трудовата дейност, за която лицето е регистрирано, и за която подлежи на задължително осигуряване по чл. 4 от КСО.

От събраните в хода на проучването писмени доказателства и информация (подробно отразено в доклада заключение) се установява, че жалбоподателката С. С. е регистрирана като земеделски стопанин, съгласно изискванията на Кодекса за социално осигуряване и Наредба № 3/ 29.01.1999 г., като, видно от жалбата, същата по свой избор е избрала да се осигурява за риска за общо заболяване и майчинство.

Страните не спорят относно издадените и получени от страните разпореждания за отказ за отпускане на парични обезщетения от фондовете на държавното обществено осигуряване. С оглед данните по преписката става ясно, че през август 2019 г. С.С. е поискала отпускане на парично обезщетение за бременност и раждане по чл. 50 от КСО за роденото от нея през м. март 2019 г. дете.

В хода на производството се установява, че тези разпореждания не са обжалвани от жалбоподателката, поради което същите са влезли в сила и представляват стабилни административни актове.

Видно от събраните в хода на производството доказателства и с оглед на официалните данни, предосатвени от компетентните органи, съдържащи информация за преминаване

(влизване и излизане) на жалбоподателката през ГКПП на страната, настоящият състав следва приема за безспорно установено, че в периода на заявената от жалбоподателката С. дейност като земеделски стопанин, същата реално не е осъществявала декларираната трудова дейност. Съставът е отчел, че за противното не са ангажирани никакви доказателства, не са наведени и твърдения от жалбоподателката в тази посока.

Законодателят приема за осигурено лице това лице, което реално извършва трудова дейност в съответното качество. То ще има право на парични обезщетения, предвидени в кодекса, когато са изпълнени кумулативно предвидените условия, а именно: лицето да извършва трудова дейност, която е основание за осигуряване по чл. 4 или 4а от КСО и да са внесени или дължими осигурителни вноски върху възнаграждението му, а за самоосигуряващите се лица - да са внесени дължимите осигурителни вноски.

Видно от събраните по преписката доказателства става ясно, че постановеният отказ за отпускане на парично обезщетение при бременност и раждане касае обстоятелството, че жалбоподателката не е отговаряла на законовите изисквания за възникване на материалното право на обезщетение по чл. 48а от Кодекса за социално осигуряване (КСО), а не както се твърди в жалбата, поради осъществена от страна на Националния осигурителен институт (НОИ) и неговите подразделения дискриминация по признак „етническа принадлежност“.

Съставът установява, че от страна на ТП на НОИ – К и НОИ не е извършено нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ по отношение на С. Р. С. и оставя жалбата без уважение като неоснователна и недоказана. Член на състава подписва решението с особено мнение.

Според изложените аргументи в особено мнение е отразено, че неправилно и незаконосъобразно ТП на НОИ – К. и НОИ са си позволили да третират жалбоподателката като физическо лице, упражняващо трудова дейност. Подчертава се, че по смисъла на чл. 4, ал. 3, т.4 от КСО С е земеделски производител.

Според подписалия с особено мнение нормите на КСО не обвързват изплащането на обезщетения за временна неработоспособност поради бременност и майчинство за самоосигуряващите се лица – земеделски производители с пребиваването в страната или с местораждането на детето. Според изразеното особено мнение, извършените проверки чрез ОД на МВР – К. за пътуванията на жалбоподателката в чужбина, са в нарушение на чл. 32, ал. 2 от КРБ.

Решения на Втори специализиран постоянен заседателен състав

През отчетната година Втори специализиран постоянен заседателен състав за втора поредна година отчита, че най-голям брой от разгледаните през годината преписки, касаят оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“.

Като пример в тази посока е **Решение № 719/04.10.2021 г., по преписка № 535/2020 г.** на Втори специализиран постоянен заседателен състав.

В своята жалба от Д. И. Ж. излага оплаквания срещу изпълнителния директор на УМБАЛ „С. М.“ ЕАД.

В жалба Д.Ж. посочва, че работи като медицинска сестра в отделение /клиника/ СО деца 2111 при УМБАЛ „С. М.“ ЕАД - гр. В. Изтъква, че през цялата си професионална кариера не е била наказвана за допускани професионални нарушения при изпълнение на трудовия си договор и етичните правила на поведение като здравен работник. Според отразеното от нея, считано от 19.01.2020 г. Тя е председател на синдикалната организация на Синдиката на БМС. В качеството си на синдикален член, както и на Асоциацията на БМС, през 2019 година участва в поредицата протестни действия на професионалната им общност против negliжирането на тежките проблеми - организационни, кадрови, социални в здравеопазването, довело до тотален кадрови дефицит в болничните заведения, работа при лоши условия, обидно ниско заплащане и недостойно отношение към тях. Твърди, че тези протестни действия, както и присъствието и участието ѝ в тях, винаги е било в рамките на закона и Кодекса на труда.

Като последица от проявената от жалбоподателката гражданска съвест и социална ангажираност, както и от поставянето /по предвидения от КТ ред/ на проблемни въпроси в качеството ѝ на синдикален лидер на СБМС в УМБАЛ „С. М.“ се стигнало до безцеремонни дискриминационни действия срещу нея и срещу другите две ръководни лица на организацията им - секретарите С.П. и К. И., които работели също като медицински сестри.

Повод за подаване на жалбата бил безпричинното лишаване на трите от отпуснатото, по решение на работодателя, допълнително възнаграждение в размер на една работна заплата

по повод празника на болницата (на 17 юли). Добавя, че това е установена повече от 10 години практика и за първи път тази година единствено тя и двамата секретари на организацията на СБМС в болничното заведение – С. П. и К. И., били лишени от този паричен бонус. От отдел „ТРЗ“ им обяснили, че това е решение на ръководството на болницата, както и че в случай, че желаят да научат причината за това решение, то да се обърнат към изпълнителния директор на лечебното заведение.

Твърди се, че на 31.07.2020 г. жалбоподателката се обърнала в писмен вид с писмо с вх. номер ВК-2740 относно настоящия казус, на 03.08.2020г. получила отговор от изп. директор С. А., в което тя заявявала, че са получили полагащото им се трудово възнаграждение в пълен размер, като не се споменавало нищо относно ДТВ.

В жалбата се твърди, че работодателят им отказал да ги третира като равнопоставени и отказал да ги допусне до процедурата по сключване на КТД с К.Н.С.Б., с която организация бил подписан новият КТД, без дори да бъдат уведомени за откриване и провеждане на процедурата.

С оглед изложеното моли да бъде образувано производство пред КЗД и в случай, че бъде установено, че ответната страна е извършила нарушение, да бъдат наложени предвидените в закона санкции и/или принудителни административни мерки.

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

Ответната страна, в депозирано становище, не оспорва обстоятелството, че на жалбоподателката не е изплатено допълнително трудово възнаграждение в размер на една основна работна заплата (ДТВ „С.М“) за 17 юли, 2020 г. - ден на „Света Великомъченица М.“.

Възразява срещу твърденията от Ж. причини за неизплащане на ДТВ „С.М.“, а именно: проявяване на гражданска съвест, социална ангажираност и членство в новосъздадения синдикат С.Б.М.С били лишени от ДТВ „С.М.“.

Обяснява и излага аргументи за това, че изплащането на целеви награди на служителите на лечебното заведение е уредено в чл. 35 от Вътрешните правила за работната заплата, считано от 01.01.2020г., приети от Съвета на директорите с протокол № 01/16.01.2020г. (ВПРЗ), приложени към настоящото становище. Сочи, че конкретното ДТВ „С.М.“ представлява награда за отбелязване на празнично събитие - с общонационално значение, с локално значение (за дружеството), за съсловието, условията за получаването, на която са регламентирани в т. 6 на чл. 35 от ВПРЗ. Съгласно посочената разпоредба: „По предложение на Комисия в състав - Икономически директор, Ръководител направление „Управление финансови ресурси“ и Ръководител направление „Човешки ресурси и СДО“, Съветът на директорите на Дружеството при съобразяване с финансовото му състояние, може да разреши изплащане на допълнително трудово възнаграждение, като награда за положителен труд от персонала и за отбелязване на съответното събитие

Счита, че оплакването на жалбоподателката относно отказ на работодателя да третира новосъздадения СБМС като равнопоставен на К.Н.С.Б., респективно наведени съмнения за нарушаване на реда за сключване на нов колективен трудов договор (КТД), с които обосновавала твърдението си, че е засегнато от дискриминационно отношение лице, също не можело да бъдат споделени.

Твърди, че при сключването на новия КТД между УМБАЛ „С.М“ ЕАД, и Ф.С.З към К.Н.С.Б., в сила от 01.07.2020г., са спазени всички императивни разпоредби на Кодекса на труда. Ответната страна твърди, че в срока, предвиден в чл. 54, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ), била получена покана с вх. № ВК - 1126/25.03.2020г. от председателя на Ф.С.З към К.Н.С.Б., за започване на колективни преговори за сключване на нов КТД, предвид обстоятелството, че действащият тогава КТД бил със срок на действие до 01.07.2020 г.

Поради обявеното от Министерски съвет извънредно положение в Република България, преговорите били водени в електронна среда. Вследствие на проведените срещи и постигнатото съгласие, на 01.06.2020 г. бил подписан нов КТД, в сила от 01.07.2020 г., който на 03.06.2020 г. с писмо с изх. № АД - 1995/03.06.2020г. бил изпратен за вписване в Дирекция „Инспекция по труда“ – В..

Ответната страна обяснява, че на 02.06.2020г. била получена покана с вх. № ВК - 1911/02.06.2020г. от Синдикална организация на С.Б.М.С. за започване на колективни преговори за сключване на КТД, ведно с искане с вх. № ВК - 1910/02.06.2020г. от същата синдикална организация за предоставяне на информация за нуждите на колективните преговори. Твърди се, че в срока по чл. 52, ал. 3, предл. второ от КТ, УМБАЛ „С.М“ ЕАД, изпратила писмен отговор на синдикалната организация, като изрично приветствала изразеното желание за участие в колективното договаряне, уведомила я за сключените на 01.06.2020 г. нов КТД и предоставила исканите данни.

По преписката са проведени две открити заседания с редовно призоваване на страните. След като е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна, съставът е обявил, че ще

се произнесе с решение в законоустановения срок.

Съставът, след като е преценил поотделно и в своята съвкупност събраните по преписката доказателства, е приел за установено от фактическа и правна страна, че жалбата е допустима и по същество основателна

Не се спори по преписката, че жалбоподателката работи на постоянен трудов договор в УМБАЛ „С.М.“ ЕАД като медицинска сестра, с трудов стаж по специалността 32 години.

Безспорен е и фактът, че до 2020 г. от момента на назначаването ѝ на работа е получавала допълнително трудово възнаграждение в размер на една основна заплата по повод празника на болницата – 17 юли. Действително в началото на 2020 г. в УМБАЛ „С.М.“ ЕАД е създадена синдикална организация – структура на създадения през м.ноември 2019 г. синдикат на Б.М.С., на учредителното събрание, проведено на 19.01.2020 г. жалбоподателката е избрана за секретар на организацията. За учредяването на синдикалната организация, работодателят е надлежно уведомен на 20.01.2020 г., като му е представено и писмено удостоверение, издадено от председателя на СБМС, в което е посочено и кое лице го представлява на територията на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД.

В мотивите на решението съставът е посочил, че съгласно на чл. 9 ЗЗДискр. и общностното право на ЕС, приложим е принципът на непълното доказване от страна на жалбоподателя на твърденията му за дискриминационно отношение спрямо него, което предвижда съдът да приеме дискриминацията за установен факт, когато ищецът я докаже с непълно доказване, т.е. – когато създаде у съда предположение за вероятното ѝ осъществяване, доколкото ответникът не обори това предположение. За да приеме съдът дискриминацията за доказана, е достатъчно ищецът да докаже вероятност, че дискриминацията се е осъществила. Такава дискриминация ищецът установява посредством косвено доказване – чрез доказателствени факти, предствяващи индиции, от които съдът може да направи извод, че е възможно да е осъществена дискриминация.

В случая съставът е приел, че ответникът по настоящата преписка не е доказал тезата си относно обстоятелството – налице ли са материално-правни и фактически основания за конкретното решение – жалбоподателката да бъде лишена от ДТВ по повод празника на здравното заведение. От наличните по настоящата преписка доказателства, съставът е приел, че в дружеството липсват приети правила и критерии, въз основа на които работодателят решава изплащане на „Допълнителни трудови възнаграждения“.

Отчетено е, че за разлика от всички „санкционирани“ работници и служители по отношение на членовете на ръководството на СО на С.Б.М.С., включително и спрямо жалбоподателката, няма налагани дисциплинарни наказания, както и устни или писмени бележки по отношение на изпълнение на трудовите им задължения. Възраженията на ответната страна за липса на дискриминация спрямо жалбоподателката по признак „членуване в синдикална организация“, не се подкрепят от наличните по преписката доказателства.

Решаващият състав е отчел, че твърденията на Д.Ж. за осъществена спрямо нея дискриминация от ответната страна въз основа на признак „членуване в синдикална организация“ се подкрепят от наличните по преписката доказателства.

С оглед установената дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ Втори специализиран постоянен заседателен състав, на основание чл. 65, т. 1, и т. 5 във вр. с чл. 47, установява, че ответната страна С. А. – изпълнителен директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД, гр. В., с адрес: xxxxx, е осъществила дискриминация спрямо Д. Ж., жалбоподател по преписка № 535/2020 г. въз основа на признака „членуване в синдикална организация“. С оглед установеното нарушение съставът е НАЛОЖИЛ, на основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна С. А. – изпълнителен директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД, гр. В., с адрес: xxxxxx, поради установената спрямо жалбоподателя дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, глоба в размер на 500,00 (петстотин) лева.

Друг пример с аналогичен казус е **Решение № 700/ 23.09.2021 г.**, с което е установено по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр.

Жалбоподателката С.Н.П. съобщава, че работи като медицинска сестра в отделение / клиника/ по Клинична хематология при УМБАЛ „С.М.“ ЕАД, с трудов стаж по специалността 12 години, а 3 от тях в тази болница. По време на цялата си професионална кариера не е наказвана за допуснати професионални нарушения при изпълнение на трудовия си договор и етичните правила на поведение като здравен работник. Сочи, че считано от 19.01.2020г. е член и секретар на синдикалната организация на С.Б.М.С. В качеството си на синдикален член, както и на Асоциацията Б.М.С., през 2019г. участвала в поредицата протести на професионалната им общност против negliжирането на тежките проблеми в сектора-организационни, кадрови, социални и други в здравеопазването, довело до тотален кадрови дефицит в болничните заведения, работа при лоши

условия, обидно ниско заплащане и недостойно отношение към тях. Тези протестни действия, както и присъствието и участието ѝ в тях винаги е било в рамките на Закона и Кодекса на труда. Последица обаче от проявената от нея гражданска съвест и социална ангажираност, довела до „Безцеремонни дискриминационни действия срещу мен“ /цитат/.

Конкретният случай, предмет на жалбата е бил, както тя е посочила, „безпричинното“ ѝ лишаване от, отпускане по решение на работодателя, допълнително възнаграждение в размер на една работна заплата по повод празника на болницата. Твърди, че за първи път и то единствено тя, другия секретар и председателя на синдиката в болничното заведение, били лишени от този паричен бонус. От отдел „ТРЗ“ им обяснили, че това било решение на ръководството на болницата и ако искат да научат причината, следва да се обърнат към изпълнителния директор проф. С.А.

Жалбоподателката счита, че България като демократична и правова държава, пълноправен член на ЕС и с претенции за свобода на словото, право на свободно сдружаване, в това число членуване в синдикална организация, право на гражданска активност и в тази връзка сочи, че е недопустимо прилагането на дискриминация спрямо български гражданин затова, защото упражнява свои законни права.

По преписката е изискана информация и доказателства от ответната страна.

Изпълнителният директор на болничното заведение не оспорва факта, че на жалбоподателката не е изплатено допълнително трудово възнаграждение в размер на една основна работна заплата (ДТВ „С.М“). Възражава срещу твърдените от П. причини за неизплащане на ДТВ, а именно проявяване на гражданска съвест, социална ангажираност и членство в новосъздадения Синдикат на Б.М.С. Ответната страна излага мотиви, че изплащането на целеви награди на служителите на лечебното заведение е уредено в чл. 35 от Вътрешните правила за работната заплата, считано от 01.01.2020г., приети от Съвета на директорите с протокол № 01/16.01.2020г. (ВПРЗ), приложени към настоящото становище. Конкретното ДТВ „С.М.“ представлява награда за отбелязване на празнично събитие с общонационално значение, с локално значение (за дружеството), за съсловието, условията за получаването на която са регламентирани в т. 6 на чл. 35 от ВПРЗ. Съгласно тази разпоредба, „По предложение на Комисия в състав - Икономически директор, Ръководител направление „Управление финансови ресурси“ и Ръководител направление „Човешки ресурси и СДО“, Съветът на директорите на Дружеството при съобразяване с финансовото му състояние, може да разреши изплащане на допълнително трудово възнаграждение като награда за положения труд от персонала и за отбелязване на съответното събитие. Общият размер на наградата и критериите за персонално разпределение се предлагат от Комисията и одобряват от Съвета на директорите.“

Ответната страна е изложила множество доводи за това, че не е налице твърдяното от г-жа П. осъществяване на дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) във връзка с чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда. Отбелязват, очевидната несъстоятелност на твърдението, че никой друг, а единствено трите ръководни лица на С.Б.М.С. били лишени от наградата, също опровергава прилагането на сочения дискриминационен признак.

По оплакването на жалбоподателката относно отказ на работодателя да третира новосъздадения С.Б.М.С. като равнопоставен на К.Н.С.Б., респективно наведени съмнения за нарушаване на реда за сключване на нов колективен трудов договор (КТД), с които обосновава твърдението си, че е засегнато от дискриминационно отношение лице, ответната страна поддържа доводи, че също може да бъде споделено.

Обяснява, че при сключването на новия КТД между УМБАЛ „С.М“ ЕАД и Ф.С.З. към К.Н.С.Б., в сила от 01.07.2020г. са били спазени всички императивни разпоредби на КТ.

В срока, предвиден в чл. 54, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ), е получена покана с вх. № ВК - 1126/25.03.2020г. от председателя на Ф.С.З. към К.Н.С.Б. за започване на колективни преговори за сключване на нов колективен трудов договор, предвид обстоятелството, че действащият тогава КТД е бил със срок на действие до 01.07.2020г.

Сочи, че поради обявеното от Министерски съвет извънредно положение в Република България, преговорите са водени в електронна среда. Вследствие на проведените срещи и постигнатото съгласие, на 01.06.2020г. е подписан нов КТД, в сила от 01.07.2020г., който на 03.06.2020г. с писмо с изх. № АД - 1995/03.06.2020г. е изпратен за вписване в Дирекция „Инспекция по труда“ - В.

На 02.06.2020г. дружеството получило покана с вх. № ВК - 1911/02.06.2020г. от С.Б.М.С. за започване на колективни преговори за сключване на КТД, ведно с искане с вх. № ВК - 1910/02.06.2020г. от същата синдикална организация за предоставяне на информация за нуждите

на колективните преговори.

Твърдят, че в срока по чл. 52, ал. 3, предл. второ от КТ, УМБАЛ „С.М“ ЕАД, изпратило писмен отговор на синдикалната организация, като приветствало изразеното желание за участие в колективното договаряне, уведомило я за сключения на 01.06.2020г. нов КТД и предоставило исканите данни.

Ответната страна твърди, че до 02.06.2020г. С.Б.М.С. към УМБАЛ „С.М“ не е изразявала желание за водене на колективни преговори за сключване на КТД. Преди тази дата е представено само и единствено Удостоверение за представителност и легитимност, издадено от С.Б.М.С., съгласно което С.Б.М.С. към УМБАЛ „С.М“ с председател Д. И. Ж. е член на синдиката и придобива всички права и задължения на легитимна синдикална организация по Кодекса на труда и действащото законодателство.

Предвид изричните разпоредби на чл. 51а от КТ, проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация, а когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. В случай, че синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците), с мнозинство повече от половината от неговите членове.

Изложени са доводи, че според чл. 52 от КТ работодателят е длъжен да води колективни преговори за сключване на КТД, но за синдикалните организации това е само едно право, чието упражняване е оставено на тяхната преценка и инициатива. До момента на представянето на общ проект на КТД, работодателят не взема участие в дейността на синдикалните организации по изготвянето му. Обясняват също, че искането на С.Б.М.С. за участие в колективни преговори било получено след подписването на новия КТД, поради което е било невъзможно да бъде изпълнено.

По преписката е проведено открито заседание, за което страните са били редовно уведомени. Дадена им е възможност, съгласно чл.62 от ЗЗДискр. за сключване на споразумение, но процесуалният представител на УМБАЛ „С.М“ ЕАД не е изразил подобна воля, затова производството е по общия ред. След изслушване доводите на страните и приемане на новопостъпили доказателства по опис, съставът е преценил, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна и я е обявил за решаване.

Втори специализиран постоянен заседателен състав е приел за безспорно установено следното: Не се спори, че жалбоподателката работи по постоянен трудов договор в УМБАЛ „С.М.“ ЕАД като медицинска сестра в отделение /клиника/ по Клинична Хематология с трудов стаж по специалността 12 години, от които 3 от тях в процесното здравно заведение. Не са представени доказателства от ответната страна на заявения факт, а именно, че през времето на работата си не е наказвана, нито е образувано или водено дисциплинарно производство против нея за пропуски или нарушения при изпълнение на служебните ѝ задължения, респ. нарушаване на задълженията ѝ по КТ и сключеният с дружеството трудов договор.

До 2020 г. - от назначаването ѝ на работа в болничното заведение, не се спори, че е получавала за празника на болницата 17 юли допълнително трудово възнаграждение в размер на една основна работна заплата, както и преобладаващата част от персонала на лечебното заведение

Не се спори, че в началото на 2020г. в УМБАЛ „С.М“ ЕАД е създадена синдикална организация - структура на създадения през м. ноември 2019 г. С.Б.М.С., като на учредителното събрание, проведено на 19.01.2020г., жалбоподателката е избрана за секретар на организацията. За председател е избрана Д.И.Ж. и за втори секретар К. И. За учредяването на синдикалната организация, работодателят е бил надлежно уведомен, като му е представено писмено удостоверение, издадено от Председателя на С.Б.М.С, в което е посочено и кое лице я представлява на територията на УМБАЛ „С.М“ ЕАД.

Не се спори, че след учредяването на структурата, са предприети от ръководството ѝ действия за сключване на КТД в предприятието. Поради липсата на такъв, са депозирани искания в рамките на разпоредбите на чл.52 от КТ за предоставяне на информация за финансово-икономическото състояние на дружеството, както и за започване на преговори. В рамките на водените разговори, на работодателя са станали известни трите посочени по-горе лица, че са членове на ръководството на местната синдикална структура, тъй като това има отношение и към защитата, предвидена по чл. 333 ал. 3 от КТ.

Съставът е отчел, че видно от представената кореспонденция между синдикалното ръководство и изп. директор, последният е игнорирал С.Б.М.С и същите дори не са били уведомени за започнали преговори с участието на представителите на останалите синдикални организации,

съществуващи на територията на дружеството, с които на 1.06.2020 г. бил подписан КТД.

Съставът е изложил доводи, за това, че съгласно чл. 52 и сл. от КТ работодателят е длъжен да води преговори за сключване на КТД, за което да уведоми всички легитимни синдикални структури в предприятието. Това е негово служебно задължение и не е необходимо изрично писмено заявяване на интерес от тях за това. Безспорно, видно от датата, на която е бил уведомен за учредяването на легитимна синдикална организация на С.Б.М.С - 2.02.2020 г. и датата, на която той твърди, че е сключен КТД - 1.06.2020 г. /деня предхождащ писменото искане от председателя на СБМС за започване на преговори за подписване на КТД/ са били провеждани срещи с представителите на останалите синдикати и водени преговори, за което СО на С.Б.М.С дори не е била уведомена. Решаващият състав е приел този факт, тъй като ответникът не посочи доказателства за противното. Счита още, че работодателят няма право избиращелно да преценява с коя синдикална организация ще води преговорите, тъй като те са равнопоставени. Това произтича и от предвидената в чл. 51а процедура при липса на представен общ проект за КТД от синдикатите, когато са повече от един, както е в случая, следва свикване на общо събрание на работниците и служителите, които решават чий проект да бъде предложен от тяхно име на работодателя.

Съставът е отчел също представените и приети писмени доказателства, от които е видно, че от страна на работодателя е налице практически отказ да приеме СО на С.Б.М.С като равнопоставена на СО на останалите синдикати, подписали КТД, както и че в рамките на КТ ръководството на СО на С.Б.М.С нееднократно е заявявало това, вкл. и пред контролни институции, търсейки съдействие и санкция.

В мотивите на решението е отразено, че е безспорен актът на дискриминационно отношение към жалбоподателката - 17 юли 2020 г., следва изострянето на отношенията ѝ като член на ръководството на СО на С.Б.М.С и работодателя, с оглед заявените от тях нарушения на КТ от последния, във вр. с незаконното игнориране на С.Б.М.С от процедурата по сключване на КТД в болницата.

Съставът е отчел, че за първи път от 2017 г., откогато жалбоподателката е в трудови правоотношения с УМБАЛ „СМ“ ЕАД, чийто изп. директор е проф. С.А., не получава допълнително трудово възнаграждение за патронния празник на дружеството. Също така е отчетено, че за първи път и едновременно с жалбоподателката от него са лишени и другите двама членове на ръководството на СО на С.Б.М.С в здравното заведение - председателят на СО Д. Ж. и другият секретар К.И..

Не се твърдят от ответника подобни факти, касаещи някой от ръководството на другата синдикална организация в дружеството – К.Н.С.Б .

От представените документи от ответника е видно, че от 2 200 работници и служители от ДТВ са лишени 14 души, сред които и трите ръководни лица на СО на С.Б.М.С.

Предвид гореизложеното, настоящият състав е приел, че като фактология и проследяването им по отношение на времевата им последователност, са налице достатъчно доказателства, сочещи, че работодателят не е третиран новосъздадения С.Б.М.С като равнопоставен на К.Н.С.Б. при воденето на преговори и сключването на КТД, както и че от ДТВ са лишени и трите ръководни лица на СО на С.Б.М.С, както и че това е станало след предприетите от тях действия против незаконосъобразните действия на работодателя.

Решаващият състав е изложил доводи, че съгласно разпоредбите на чл. 9 от ЗЗДискр. и Общностното право на ЕС, е приложим принципът на непълното доказване от страна на жалбоподателя на твърденията му за дискриминационно отношение към него, което предвижда съдът да приеме дискриминацията за установен факт, когато ищецът я докаже с непълно доказване, т.е. когато създаде у съда не убеждение, а само предположение за вероятното ѝ осъществяване, доколкото ответникът не обори това предположение. С оглед разместването на доказателствената тежест, ответникът следва да даде обяснение не само за процесната разлика в третирането, но и за тези съпътстващи факти.

Съставът е счел, че ответникът с представените и приети доказателства, не е доказал тезата си за правомерно поведение на работодателя - нито относно правомерността на спорната процедура по водене на преговори и подписване на КТД, от които в нарушение на КТ е изключена СО на С.Б.М.С в УМБАУЛ „С.М“ ЕАД, нито пък материално- правни и фактически основания за конкретното решение - да бъде лишена жалбоподателката от ДТВ - „бонус“ по случай празника на здравното заведение .

Отчетено е, че в дружеството липсват приети правила и критерии, въз основа на които работодателят решава и разрешава плащане на „Допълнителни трудови възнаграждения“ и които

следва да бъдат базата, въз основа на която посочената в организационната структура комисия да направи пред него предложения.

За разлика от всички санкционирани работници и служители по отношение на членовете на ръководството на СО на С.Б.М.С, в това число е и жалбоподателката - нито имат налагани дисциплинарни наказания, нито дори устни или писмени забележки по отношение на изпълнение на трудовите им задължения. Представената докладна на главна медицинска сестра Г.И., настоящият състав приема, че тя представлява нейно лично мнение, още повече, че липсват доказателства то да е споделено по какъвто и да било начин или оценка от работодателя и е всъщност единственото доказателство, ангажирано от ответната страна за доказване правомерността на поведението на последния. Напротив - по преписката са представени доказателства, че всички останали служители, лишени от ДТВ, са допуснали някакви пропуски в работата си и са им отправени покани за даване на писмени обяснения или вече са налице заповеди за налагане на дисциплинарни наказания.

В този смисъл настоящият състав приема, че ответната страна УМБАЛ „С.М.“ ЕАД не е спазвала собствения си правилник, като е допуснал прекия ръководител на жалбоподателя главна медицинска сестра Г. И., да прояви по отношение на нея пряка дискриминация въз основа на собственото си лично отношение към нея като не я е третирила еднакво с останалите служители от нейния екип.

В мотивите на постановеното решение съставът е посочил, че що се касае до заявеното в становището на ответника, че ДТВ, не е част от трудовото възнаграждение, поради което е въпрос за преценка на работодателя дали да го предостави и на кого и това не подлежи на контрол и санкция, противоречи на закона, тъй като под заплащане се разбира обичайната основна и минимална надница или заплата или всяко друго възнаграждение, било в брой, било в натура, което работникът получава пряко или непряко от работодателя си във връзка с работата си. Неприлаганото на този принцип представлява неравно третиране. Ответната страна не доказала при условията на разпределената доказателствена тежест, че причината за това е дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“, по-конкретно в Синдиката на българските медицински специалисти по см. на чл.4 ал.1 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 8 ал.3 от Кодекса на труда, поради което, Втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД следва да уважи подадената от С.Н.П.

Спорното в производството е дали гореустановените факти попадат в приложното поле на чл.4, ал.1 във връзка с чл.4, ал.2 или ал.3 от ЗЗДискр., т.е. осъществена ли е дискриминация по отношение на жалбоподателката на основата на признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла чл.4, ал.1 от ЗЗДискр във вр. с чл.8, ал.3 от КТ.

Втори специализиран постоянен заседателен състав е подчертал, че принципът на равенство пред закона и в третирането, както и забраната за допускане на дискриминация, е един от общите принципи на правото на Европейския съюз. На следващо място забраната за дискриминация е залегнала в Хартата на основните права на ЕС (чл.20 –чл.26), която с влизането в сила на Лисабонския договор, считано от 01.12.2009г., е с ранг на първично право, има обвързващата сила и действие като учредителните договори на ЕС.

Договорът от Лисабон, придаващ пълна юридическа сила на Хартата на основните права, е подписан на 13.12.2007г. и ратифициран от България през 2008г. (ДВ бр.36 от 04.04.2008г.). Съгласно чл.20 от Хартата всички са равни пред закона, а съгласно чл.21 е забранена всякаква дискриминация, основана на ред признаци, сред които възраст и пол. Хартата е задължителна за органите на власт в държавите-членки, когато прилагат правото на Съюза (чл.51 от Хартата), какъвто е настоящият случай, защото се отнася до достъпа до заетост и членуване в синдикална организация, която област попада в приложното поле на учредителните договори.

Забраната за извършване на дискриминация в областта на достъпа до заетост е обект на регулация в ред директиви (Директива 2000/43, Директива 2000/78, Директива 2002/73, Директива 2004/113, Директива 2006/54, Директива 76/207/ЕИО), които са транспонирани в националното законодателство със Закона за защита от дискриминация. Някои норми от тези директиви са с потенциален директен ефект, всички държави-членки и всички нейни органи, включително публичните работодатели, какъвто е и работодателят в разглеждания случай, са длъжни да предприемат мерки за постигане целите на съответната директива, както и да тълкуват и прилагат националното си право, съобразено с Правото на ЕС.

Представените писмени и гласни доказателства от ответната страна, съставът приема за достатъчни в подкрепа на тезата, че жалбоподателят е бил третиран по-неблагоприятно от останалите служители при сравними сходни обстоятелства в процеса на упражняването на трудовите им функции в УМБАЛ „С.М.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния директор проф. д-р

С.А., което е нарушение на Глава Втора, чл.20 от ЗЗДискр. Предвид гореизложеното приема, че е било нарушено правото на равно третиране на жалбоподателката по смисъла на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. във вр. с чл.8, ал. 3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“.

При определянето на наказанието, съставът е взел предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. Но с оглед на тези обстоятелства, налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни средствата за защита на жертвата, трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл.15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл.18 от Директива 2006/54). В случая няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства. Фактът, че нарушението е извършено от ръководителя, представляващ работодателя на П., на когото именно е възложено управлението на екипа и поведението му трябва да служи за пример на останалите подчинени, респ. да бди за опазване на тяхната чест, достойнство и права, се явява отегчаващо вината обстоятелство. Също така този факт разкрива и значително по-висока степен на обществена опасност на извършеното в сравнение с потенциални подобни случаи между равнопоставени в служебната йерархия колеги. На основание чл.65 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация, съставът установява, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че изпълнителният директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД проф. д-р С. А., с адрес: xxxx, е осъществила по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „членуване в синдикална организация“ спрямо С.Н.П от гр. В. Със същото решение съставът налага на основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. на проф. д-р С.А., изпълнителен директор на УМБАЛ „С.М.“, с адрес на управление: xxxxx, наказание глоба в размер на 500 (петстотин) лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация. С постановеното решение Втори специализиран постоянен заседателен състав налага, на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки на изпълнителния директор на УМБАЛ „С.М.“ ЕАД проф. д-р С.А., с адрес на управление: xxxxxx, с цел преустановяване на нарушението, като е дадено задължително предписание, на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр.

- да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството;

- да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.), като определя, на основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр. едномесечен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение, да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

В друг сходен казус, отново свързан с оплаквания за дискриминация във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл.8, ал. 3 от КТ, Втори специализиран постоянен заседателен състав е постановил **Решение № 412/ 21.04.2021 г.** в инициативния документ пред КЗД жалбоподателят Х.К. К., е посочил, че от 42 години е преподавател по Физическо възпитание и спорт в СЕУ „П. Х.“ гр. Д. Сочи, че в седмицата към подписване на жалбата (20.05.2020г.) е получил официално предизвещение за пенсиониране, позоваващо се на чл. 69 от КСО. Било му връчено двумесечно предизвещение.

Жалбоподателят счита, че прекратяването на трудовия му договор е дискриминационно, тъй като в училището, в което работи имало още единадесет учители, които биха могли да бъдат пенсиониран при същите условия, но те остават на работа. Счита още, че решението за пенсионирането му е взето само и единствено заради членството му в С.О. към КТ „П.“, като сочи, че другият синдикат е бил на директора. Твърди, че КТ „П.“ от 65 члена за два дни бил наброявал 8 члена след намеса на директора.

В подкрепа на твърденията си жалбоподателят предоставя удостоверение, издадено на негово име за членството му в синдикалната организация.

По преписката е извършено проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища, информация и доказателства от ответната страна.

В писмо с вх. № 19-00-70/ 17.06.2020 г. ответната страна И. предоставя поименна справка на педагогическия персонал, които, считано от датата на подаване на жалбата в тригодишен срок назад, са изпълнили изискванията за пенсиониране, свързани с трудов и осигурителен стаж и продължават да изпълняват трудовите си задължения в СЕУ „С. П. Х.“ град Д., а именно: Н. Т. –; В. К; Н. К. ; А. Т.; Йорданка Савачка, членове на С.С. „К.Н.С.Б.“, лицата: Н. В - не членува в СО; Х. К. – С.О. към КТ „П.“; Б.Б.Б.-Н - СО към КТ „П.“.

Ответната страна заявява, че не се взема предвид членството, в която и да е синдикална организация.

Директорът на училището, предоставя поименна справка за лица, които са приложени в справката - приложение и са останали на работа в училището като са изложени конкретни обстоятелства за всяко едно от лицата., подробно отразени в отговора.

Ответната страна И. счита също, че удостоверяване единствено факта на членство в синдикална организация само по себе си не води на извод, че уволнението на лицето е продиктувано именно от синдикалното му членство, като сочи, че към момента на двумесечното предизвестие работели четирима колеги, двама от които са членове на СО към КТ „П.“ и двама са членове на СС към К.Н.С.Б.

Посочва, че страната, която твърди, че е жертва на дискриминация не е доказала факти, от които може да се направи този извод, като визира Решение № 10194 от 05.10.2015 г. по адм. д. № 6859 / 2014 на Върховния административен съд, ищецът следва да докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, а ответната страна следва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.

Според отразеното от ответната страна, неоснователно било твърдението, че е достатъчно само да се установи по-неблагоприятно третиране, за да е налице дискриминация. Причинната връзка между защитения признак и относителното ощетяване, бил необходим елемент от фактическия състав на пряката дискриминация,

По отношение на синдикалните организации в СЕУ „П. Х.“ гр. Д- В. И. посочва, че до началото на учебната 2019/2020 година (до 15 септември 2019 г.) в училището съществували три синдикални организации, съответно две към К.Н.С.Б. – С.Б.У. и Н.У.С. и една към КТ „П.“. В началото на м. септември 2019 г. председателят ѝ я информирал, че ще разформира организацията и всички ще преминат към „П.“ и тя ще стане председател. Същият председател предварително била събрала заявленията за преминаването на членовете от Н.У.С към „П.“, както и станало. Впоследствие някои от членовете на „Подкрепа“ се преместили по свое желание в С.Б.У. към К.Н.С.Б. Това обяснявало промяната в списъчния състав на двете сега съществуващи синдикални организации в училището.

В заключение излага искане КЗД да отхвърли жалбата като неоснователна и недоказана.

По преписката са проведени открити заседания, за които страните са редовно призовани. Изискани са и са постъпили допълнителни доказателства, които са приложени по преписката. Съставът след като е преценил преписката, че е изяснена от фактическа и правна сложност, я е обявил за решаване, като е предоставен 7-дневен срок за писмени бележки.

Втори специализиран заседателен състав е приел за установено от фактическа и правна страна следното:

Съставът е приел, че жалбата е допустима, доколкото е подадена в рамките на 3-годишния срок по чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., няма заведено дело пред съд по същия спор, съгласно чл. 52, ал. 2 ЗЗДискр., жалбата не е оттеглена и не страда от порок, непоправен в срока, даден от КЗД, съгласно чл. 52, ал. 3 ЗЗДискр.

Не се спори между страните, че жалбоподателят към момента на подаване на жалбата все още е в процес на трудово правоотношение с работодателя СЕУ „С. П. Х.“ – гр. Д., представлявано от директор и ответна страна в настоящото производство. Видно от представено по преписката удостоверение от с. р. с. към КТ „П.“ – Д., Б. Б. Б. – Н.членува в КТ „П.“.

В СЕУ „С. П. Х.“ – гр. Д. има и друг синдикат С.Б.У. към К.Н.С.Б., чиито списъци на членове, както и тези към КТ „П.а“ варират по брой в периода януари 2019 г. до м. 06.2020 г. Членове към СБУ на КНСБ за м. януари 2019 г. с председател Йордан Гиргинов са 36 на брой, м. септември 2019 г. 43 лица, м. декември 2019 г. 44, а към м. април 2020 г. са общо 88 членове на тази синдикална организация.

Членовете на СС на КТ „Подкрепа“ в СЕУ „Паисий Хилендарски“ са 19; през януари 2020 г. наброяват 62 лица, през м. февруари 2020 г. са намалели на 31 лица, а към 10.06.2020 г. са 22 лица с председател АВ.

Видно от представената по преписката справка, жалбоподателят Х.К.К., към датата на подаване на жалба в КЗД, е придобил право на пенсиониране. Това право са придобили още В.Г.К, Н.С.В, Н.П.Т, А.Е.Т., Й.С, Н.К.К.-В, и Б. Б. Б. - Н.

След служебна справка в деловодната система на КЗД Б.Н е подала жалба с вх. № 44-00-1335/ 22.05.2020 г., въз основа на която, с разпореждане на председателя на КЗД е образувано производство за защита от дискриминация пр. 419/2020 г. В жалбата са изложени оплаквания, че решението за пенсионирането му е взето само и единствено заради членството му в СО към КТ „П.“.

Не се спори по факта, че Н. Т. е освободена от длъжност поради навършване на годините

и допълнително и отново назначена за учител по испански език, поради факта, че за обявеното свободно място не са се явили кандидати. Към м. април 2020 г. същата е член на СС на К.Н.С.Б. в училището.

За В. К. не е обявявано място за часовете, които преподава, тъй като същата работи в училището. Същата преподава физика на испански и испански. Навършила е годините, но ѝ липсва стаж, тъй като е преподавала в университет в Хавана, Куба 12 години. Към м. април 2020 г. същата е член на СС на К.Н.С.Б. в училището.

Н.В. - пенсионер, освободена от длъжност и след едногодишно прекъсване била допълнително назначена на 1/2 щат поради наличие на часове по музика и неявяване на друг кандидат за обявеното място. Същата щяла да бъде освободена поради намаляване часовете по музика. Била е член на СС КТ „П.“, като видно от представените списъци за синдикално членство след м. февруари 2020 г. не присъства като член в списъчния състав

А. Т.- пенсионер, все още работеща в училището като учител по математика и информационни технологии. Към м. април 2020 г. същата е член на СС на К.Н.С.Б. в училището.

Н. К. - учител по биология и здравно образование. Работила след навършване на годините за пенсия една година, поради факта, че колежа със същата специалност била по майчинство и нямало специалисти по посочения предмет. След връщане на работа на Л. Р., на К. било върчено предизвестие, изх. № 0577/08.05.2020 г. К. е член на СС на К.Н.С.Б. в училището.

Й. С. - учител по химия и опазване на околната среда. Навършвала годините за пенсия в началото на учебната 2019/2020 г. (в края на м. октомври 2019 г.) Същата била помолена да довърши учебната година поради липса на специалисти по предмета. След завръщането на горепосочената Л. Р. имала възможност за следващата учебна година да ѝ бъдат възложени часове по Химия и по Човекът и природата, тъй като Л. Р. била завършила магистратура за учител по химия и човекът и природата. На С. било върчено предизвестие с изх. № 0578/08.05.2020 г. Същата е член на СС на К.Н.С.Б.

Б.Б. - учител по математика и информационни технологии. Навършила е годините за пенсия. Към датата на изготвяне на становището, работила по двумесечното предизвестие, върчено ѝ с изх. № 0580/08.05.2020 г. Същата е член на СС на КТ „П.“.

При анализ на така изложената фактическа обстановка по преписка № 420/2020 г., съставът е приел, че има основания да постанови решение, с което да установи, че по отношение на Х. К. К. е извършено по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл 4 ал. 1 и ал. 2 от 33Дискр. във връзка с принадлежността му към СС на КТ „П.“.

В мотивите на решението е отразено, че синдикалните права и правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации и структури в Република България, са основни и неотменни конституционни права и представляват неотменна част от човешките права. Синдикалното сдружаване е свързано непосредствено с полагането на наеман труд и реализацията на широк кръг от трудови права. Това право е записано в чл. 23 от Всеобщата декларация за правата на човека на ООН. Като международен правен акт и част от вътрешното право на страната тя регламентира изрично, че всеки човек има право свободно да учредява, да се присъединява и членува в професионални съюзи за защита на своите интереси. Всеобщата декларация, заедно с Международният пакт за икономическите, социалните и културните права и Пактът за гражданските и политическите права, ратифицирани от Р.България от 1976 г., образуват Международната харта за правата на човека, прогласяват правото на свободно синдикално сдружаване и стават задължителни за държавите, присъединили се към тях. В този аспект правото на синдикално сдружаване не може да бъде ограничавано по никакъв начин от държавата и работодателите. Определящият принцип при осъществяването на синдикалните права е свободата на синдикалните организации да изработват своите устави, правилници и устройствени актове. Това също, по никакъв начин не може да бъде ограничавано от държавата и работодателите.

Съставът е посочил също, че 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 от 33Дискр. И в двете хипотези за пряка или непряка дискриминация, съгласно нормата на чл.4, ал.2 и ал.3 от 33Дискр. законодателят е определил, че следва да е налице „неблагоприятно третиране“ на обекта на дискриминация. „Неблагоприятно третиране“ по смисъла на §1, т.7 от ДР на 33Дискр. е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси на индивида. Доказването на дискриминация изисква, на първо място да се установи факта на неравно третиране, на сравнимост на ситуацията, на защитения признак, както и на различието по този

признак със сравняваните лица и на второ място - да се докажат факти, от които може да се направи обосновано предположение за възможно осъществяване на неравно третиране поради защитен признак, т.е. за причинната връзка между неравното третиране и защитения признак.

Съгласно Закона за защита от дискриминация при пряката дискриминация централен елемент е разликата в третирането на дадено лице. Първата предпоставка е данни за наличие на неблагоприятно третиране в сравнение с третирането на лице в сходно положение. Предпочитанието на работодателя за един педагогически специалист пред друг, следва да бъде обективно и да бъде подкрепено с доказателства, с които да обори твърденията на жалбоподателя с оглед доказателствената тежест на чл. 9 от ЗЗДискр.

Решаващият състав е изложил мотиви, че от така посочените лица за сравнение, които са в сравнимо сходно положение с това на жалбоподателя, само той и другият, подал жалба в КЗД Б. Б. Б. – Н., са членове на СС на КТ „П.“ към датата на прекратяване на трудовото правоотношение с двумесечно предизвестие. Останалите лица, които са педагогически специалисти и на които не им е прекратено трудовото правоотношение, а именно А.Т., Н. К., В. К., Й. С. са членове СС на К.Н.С.Б. Съставът е отчел, че в същото време ответната страна не предоставя данни кого е предпочела при подбора за длъжността, заемана преди това от Х. К., а само споменава за вътрешно раз местване на педагогически специалисти. За решаващия състав не е без значение и фактът, че при това преназначение мястото на жалбоподателя е заето от Й. Г., който видно от представените по преписката справки за синдикална принадлежност на работещите в СЕУ „П. Х.“ към месец април 2020 г., е председател на СС на К.Н.С.Б.

Изложената фактическа обстановка и липсата на обективно оправдание на действията на ответната страна, дава основание на настоящия състав да предположи, че основният критерий, макар и не залегал в така изброените от ответната страна, въз основа на който е прекратено трудовото правоотношение на жалбоподателя К. е именно принадлежността му към синдикална секция на КТ „П.“. Ответната страна не успя да обърне доказателствената тежест с оглед разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр.

За постигането целите на ЗЗДискр., а именно ефективна защита от дискриминация и равенство пред закона, в третирането и възможностите, е необходимо налаганите наказания за прояви на дискриминация да са с разубеждаващ и възпиращ ефект /виж чл.15 от Директива 2000/ 43/ЕС и чл. 17 от Директива 2000/78/ЕО/. Съгласно чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. за извършване на дискриминация е предвидено наказание глоба в размер от 250 лева до 2000 лева, и предвид факта, че липсват данни за размера на доходите на нарушителя, за който е установено, че към настоящия момент е директор на СЕУ „С. П. Х.“ гр. Д., 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 на нарушителя около законно установения минимум от 250 (двеста и петдесет) лева.

На основание чл. чл. 65 – 66 от ЗЗДискр Втори специализиран заседателен състав на Комисия за защита от дискриминация установява, че директорът на СЕУ „С. П. Х.“ Гр. Д. - В. Г. И., с адрес: xxx, е извършил дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 и ал.2 от ЗЗДискр. във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл. 8 ал.3 от КТ по отношение на Х.К.К. Със същото решение съставът налага, на основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. на директора на СЕУ „С. П. Х.“ Гр. Д. - В. Г. И., адрес, в качеството й на работодател глоба в размер на 250 лв. (двеста и петдесет лева) за извършването на установения в т. I. Акт на дискриминация във връзка с „членуване в синдикална организация“ по чл. 8 ла.3 от КТ. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр и на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът е дал препоръка на ответната страна, директорът на СЕУ „С. П. Х.“ гр. Д. - В. Г. И. с цел превенция за в бъдеще да не допуска дискриминационни действия по отношение на работещите в СЕУ С. П. Х.“ гр. Д., с оглед на синдикалната им принадлежност. Съставът оставя без уважение, в останалата част жалба с вх. № 44-00-1335/ 22.05.2020 г. по описа на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, подадена от Х. К. К. като неоснователна.

В рамките на отчетната година, съставът е разгледал и оплакванията за нарушение на Глава Втора от ЗЗДискр. при упражняване правото на труд. С оглед изложените в жалбата оплаквания, съставът установява непряка дискриминация в част от разпоредбите на приетите Вътрешни правила в конкретно ведомство, а конкретен пример е **Решение № 157/02.02.2021г.** Жалбоподателят Я. К. сочи, че в периода 09 март 2012 - 13 юли 2019г., е бил държавен служител в отдел „Координация на политиките в съдебната система“, дирекция „Стратегическо развитие и програми“ в МП. Служебното му правоотношение било прекратено на 13 юли 2019 г. на основание чл.105, ал. 1 и 2 от Закона за държавния служител.

В жалбата сетвърди, че през всичките години, в които е работил в МП изпълнявал поставените

му задачи отговорно и с оглед на това винаги получавал високи оценки от прекия ръководител при извършването вътрешно оценяване. Такава оценка получил и за периода април-юни 2019 г. и бил предложен от директора на дирекцията за получаване на допълнително възнаграждение. Сочи, че съгласно чл. 19, т.5 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, на държавния служител се полага допълнително възнаграждение за постигнати резултати. Чл.25, ал.1 гласи, че допълнителните възнаграждения за постигнати резултати се определят въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделните служители.

Според жалбоподателя, съгласно Вътрешните правила за заплатите на МП, които счита, че са в противоречие със Закона за защита от дискриминация *“допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, са в трудови или служебни правоотношения с МП”*.

Уточнява, че след напускането му на 13 юли 2019 г. не получил допълнително възнаграждение за извършената от него работа в периода април-юни 2019 г., тъй като заповедта за изплащане на възнагражденията била забавена и издадена след датата му на напускане. Според него администрацията целенасочено може да забавя издаването на подобна заповед, с цел неизплащането на такова възнаграждение на напускащи служители. Сочи чл. 32 на Закона за държавния служител *“за изпълнение на държавната служба държавният служител има право на брутна заплата, която включва основна заплата и допълнителни възнаграждения.”* Неполучаването на допълнително възнаграждение счита за дискриминационно като посочва чл. 14 от ЗЗДискр. Счита, че поради изплащането на допълнителни възнаграждения на други служители в МП, би следвало да се приеме, че му се полага изплащане на такова допълнително възнаграждение и на него.

Във връзка с гореизложеното внесъл в МП молба с рег. № 94-Я-24/19 от 02.09.2019 с искане дължимото му възнаграждение за второто тримесечие на 2019 г. да му бъде изплатено. На 09.09.2019 г. получил отговор с писмо с Изх. № 94-Я-24/19, с което бил уведомен от главния секретар на МП, че според Вътрешните правила на МП за него не е възникнало правото на вземане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019 г. Внесъл нова молба с рег. № 94-Я-24/19 от 15.11.2019 г. с искане да получи отговор от работодателя - министъра на правосъдието.

Счита, вътрешните правила за заплатите на МП, които се явяват неблагоприятни за вече бившите служители на МП, за незаконосъобразни, уронващи престижа на институцията и противоречащи на разпоредбите на ЗЗДискр., Закона за държавния служител и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация.

В хода на проучването е изискано становище и информация от ответните страни, които оспорват жалбата и твърденията в нея. В постъпило становище, подписано от С.С. – главен секретар на МП, е отразено, че Я. Х.К. е бивш служител на МП. Със заповед рег. № ЧР-01-504/25.06.2019 г. на министъра на правосъдието служебното правоотношение на Ковачев е прекратено, считано от 13.07.2019 г., едностранно от негова страна чрез подадено едномесечно писмено предизвестие до органа по назначаване. Сочи чл. 67, ал. 1 от Закона за държавния служител (ЗДСл), че brutната заплата на държавните служители се състои от основна заплата и допълнителни възнаграждения, които са посочени в ал. 7 на същата норма, като в т. 5 от нея е включено и допълнителното възнаграждение за постигнати резултати.

Съгласно чл. 24, ал. 2 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, допълнителното възнаграждение за постигнати резултати може да се изплаща четири пъти годишно - през април, юли и октомври за текущата година и през януари - за предходната година, а съгласно чл. 25, ал. 1 от същата наредба това възнаграждение се определя въз основа на оценка на структурните звена в административната структура и/или на отделните служители. Във вътрешните правила за заплатите на съответната административна структура се определят конкретните правила, показатели, критерии и алгоритми за формиране и изплащане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати на служителите (чл. 25, ал. 5 от същата наредба).

Обяснено е, че според Вътрешните правила за заплатите на служителите в МП, утвърдени със заповед № ЛС-04-63/31.01.2019 г., изм. със заповед № ЛС-04-148/20.03.2019 г. на министъра на правосъдието, допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, са в трудови или служебни правоотношения с МП (т. 4, ал. 1 от Приложение № 2 към чл. 33). Уточнява, че допълнителното

възнаграждение за постигнати резултати няма задължителен и постоянен характер, то не е предварително определено, а „може да се изплаща“, като зависи от определени обстоятелства, т.е. това не е постоянно дължимо допълнително възнаграждение, което да зависи единствено от отработеното време от служителя.

В случая служебното правоотношение на Я. К. е прекратено, считано от 13.07.2019 г., а заповедта за определяне на индивидуалните размери на допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019 г. е издадена на 17.07.2019 г. С оглед изпълнението на изискването на т. 4, ал. 1 от Приложение № 2 към чл. 33 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в МП, за К. не е възникнало правото на вземане на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019 г. След съвкупен анализ на събраните по преписката доказателства, Втори специализиран постоянен заседателен състав, е приел за установено от фактическа и правна страна, следното: В хода на производството, безспорно установено е, че жалбоподателят е изпълнявал длъжността „старши експерт“ в отдел „Координация на политики в съдебната система“ в Дирекция „Стратегическо развитие и програми“ в МП. След подадено от него заявление, със Заповед №ЧР-01-504/25.06.2019 г. на МП, е прекратено служебното му правоотношение на основание чл.105, ал.1 и 2, във връзка с чл. 108 от Закона за държавния служител, считано от 13.07.2019 г. Между страните не се спори по факта, че на К. е изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 7 /седем/ работни дни за 2019 г. Оплакванията на К. са насочени срещу министъра, в качеството му на орган по назначаване, за неизплащане само на него на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за отработен от него период и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Въз основа на представените в хода на проучването писмени доказателства, съставът установи, че на служителите в МП е изплатено допълнително възнаграждение, с изключение на Я.К., който както останалите служители е отработил изцяло тримесечието април, май и юни 2019г., но поради подадено от него заявление да му бъде прекратено служебното правоотношение, на същият, считано от 13.07.2019г., е прекратено служебното правоотношение, а заповедта за определяне на индивидуалните размери за допълнителните възнаграждения за постигнати резултати за второто тримесечие на 2019 г. е издадена на 17.07.2019г., поради което, той не е получил допълнително възнаграждение за постигнати резултати.

Решаващият състав е посочил, че 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 прекратяване на служебното му правоотношение с Министерство на правосъдието, представлява 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 работната 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.

Същевременно, получаването на допълнителното възнаграждение е уредено като право на работника, но в пряка зависимост от преценката на работодателя. Като се има предвид чл.14, ал.3 от ЗЗДискр и чл.13 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата, тази преценка не следва да е субективна, а да почива на ясно установени обективни критерии, закрепени в колективен или индивидуален трудов договор, или вътрешни правила, прилагани по еднакъв начин спрямо съответните категории работници и служители.

В мотивите на постановеното решение е отразено, че според действащата към процесния период разпоредба на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати

на служителите в МП, утвърдени със заповед №ЛС-04-63/31.01.2019г. на министъра, допълнителни възнаграждения за постигнати резултати получават само служителите, които към момента на издаване на заповедта за индивидуалните размери на допълнителното възнаграждение за постигнати резултати, са в трудови или служебни правоотношения с МП.

Съставът е отчетел, че от представените писмени доказателства се установява, че допълнително възнаграждение за постигнати резултати за периода април-юни 2019 г. е изплатено на служителите в МП, с изключение на жалбоподателя, макар жалбоподателят да е бил служител от администрацията на МП за тримесечието, което обхваща издадената от министъра заповед, а именно: април, май и юни 2019г., но на същия не е било изплатено допълнително възнаграждение за постигнати резултати за посочено второ тримесечие.

Съставът е посочил, че тъй като допълнителното възнаграждение се изплаща за постигнати резултати за отработен период, Я. Х. К. е следвало да бъде третиран еднакво с останалите служители на МП, които, както и той, са отработили тримесечието април-май-юни 2019г.

В случая съставът е счел, че министърът, в качеството му на орган по назначаване, не е осъществил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя, тъй като към момента на издаването на Заповед №ЧР-03-72/17.07.2019г., е спазвал действащата към процесния период разпоредба на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в МП, като е отразил, че следва да бъде отправена препоръка да се измени посочената разпоредба така, че да се промени в частта за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил периода, за който се изплаща възнаграждението.

Втори специализиран постоянен заседателен състав установява, че ответната страна министърът на правосъдието, не е осъществил нарушение на чл.14 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя Я. Х. К., с адрес: xxxxx тъй като към момента на издаването на Заповед №ЧР-03-72/17.07.2019г., е спазвал действащата към процесния период разпоредба на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието.

С постановеното решение съставът установява, на основание чл.47, т.1 от ЗЗДискр., че разпоредбата на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 към Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието, като привидно неутрална правна норма, създава предпоставки за непряка дискриминация по отношение на служители, напуснали системата и неполучили допълнително възнаграждение за постигнати резултати за изработен период, в сравнение със служители, останали да работят в системата.

Със същото решение и на основание чл.47, т.6 от ЗЗДискр. е дадена препоръка на Министъра на правосъдието, да бъдат изменени Вътрешни правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието в частта на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33, която конкретизира критерий за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, с цел равното третиране спрямо всеки служител, отработил периода, за който се изплаща възнаграждението.

Пример за установена дискриминация във връзка с оплаквания за дискриминация по признак „пол“ е **Решение № 684/ 20.09.2021 г.** на Втори специализиран постоянен заседателен състав.

В депозираната от Д. Б.М. жалба е отразено, че през 2019г. жалбоподателката изпратила запитвания до няколко автошколи в град В. относно шофьорски курсове за категория „ А“. Отговорът, който получила от автошкола „Д.“ гласял, че курсът за жени е по-скъп с 50 лв. Предвид това, жалбоподателката счита, че е налице дискриминация по признак „пол“. Прилага като доказателство имейл комуникация с автошкола „Д.“. Отправя искане на осн.чл. 50 от ЗЗДискр., КЗД да образува производство и да установи, налице ли е дискриминация в случая.

В свое допълнение жалбоподателката счита, че е била обект на дискриминация по признак „пол“. До този извод достигнала във връзка с желанието ѝ да придобие право да управлява мотоциклет /категория „А“/. Търсейки автошкола, при която да придобие нужната квалификация, изпратила запитване до „Автошкола Д.“, в резултат на което получила отговор, в който било описано, че цената на курса за въпросната категория е с 50 лв. по-скъп за жени от този за мъже, тъй като „се случват по-трудно нещата“ при жените. В този смисъл, жалбоподателката счита, че е налице неравно третиране на лицата от двата различни пола, като жените, включително и тя, са поставени в неблагоприятното положение да заплащат по-висока цена за предлаганата от автошколата услуга. Счита, че подобна дискриминация е недопустима, като забраната е залегнала още в Конституцията на Република България - чл. 6. По повод изложените от нея твърдения, прилага отново имейл кореспонденцията, проведена между нея и „Автошкола Д.“.

В хода на извършеното проучване по чл.55 от ЗЗДискр., е получено писмено становище от Д. Д. – управител на „Д.“-1 ЕООД

В становището на ответната страна е отразено, че е имало запитване по gmail за курс категория „А“ от лицето Д. М. Обясняват, че курсът за мотоциклети категория „А“ е съпроводен с много труд и огромни физически рискове при обучението. През този период и по време на полагането на практическият изпит пред „ИААА“ са били свидетели на десетки злополуки, довеждащи до тежки физически травми понякога и за цял живот - справка „ИААА“. С оглед на изброените факти се прави задължителна застраховка злополука към застрахователно дружество „SDI“ на стойност 50лв., което оскъпява услугата на курса. Застраховката се представя пред комисията на „ИААА“ за практическия изпит. Като управител на „Автошкола Д.“ не счита, че това е причина за дискриминация към лицето. Заявява, че е неприятно когато лицето, което ще ползва услугата, недочита, не осмисля и не тълкува правилно условията за цитираната категория - даже стига до самовнушение за дискриминация. Заявява, че уважава равнопоставеността между двата пола и зачита законите и конституцията на Република България.

След като съставът е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна, е обявил същата за решаване. На страните е даден 10-дневен срок за представяне на писмени бележки по същество на спора. Писмени бележки от страните не са постъпили.

След като прецени поотделно и в своята съвкупност събраните по преписката доказателства, съставът е приел за установено от фактическа и правна страна следното:

В мотивите на решението е посочено, че ответната страна по преписката не е оспорила факта, че жалбоподателката, търсейки автошкола, при която да придобие нужната квалификация, изпратила запитване до „Автошкола Д.“, в резултат на което получила отговор, в който било описано, че цената на курса за въпросната категория е с 50 лв. по-скъп за жени от този за мъже.

Съставът е отчел твърденията на ответната страна, а именно, че курсът за мотоциклети категория „А“ е съпроводен с много труд и огромни физически рискове при обучението. През този период и по време на полагането на практическият изпит пред „ИААА“, са били свидетели на десетки, злополуки довеждащи до тежки физически травми, като с оглед на изброените факти се правела задължителна застраховка злополука към застрахователно дружество „SDI“ на стойност 50лв., което оскъпявало услугата на курса.

В мотивите на решението е посочено, че 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 от ЗЗДискр. И в двете хипотези за пряка или непряка дискриминация, съгласно нормата на чл.4, ал.2 и ал.3 от ЗЗДискр. законодателят е определил, че следва да е налице „неблагоприятно третиране“ на обекта на дискриминация. „Неблагоприятно третиране“ по смисъла на §1, т.7 от ДР на ЗЗДискр. е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси на индивида. Доказването на дискриминация изисква първо, да се установи факта на неравно третиране, на сравнимост на ситуацията, на защитения признак, както и на различието по този признак със сравняваните лица и второ, да се докажат факти, от които може да се направи обосновано предположение за възможно осъществяване на неравно третиране поради защитен признак, т.е. за причинната връзка между спорното третиране и защитения признак.

Съставът е счел, че чрез задължението за застраховка на стойност 50 лева само за курсисти от женски пол, ответната страна нарушава равнопоставеността между двата пола и дискриминира по признак „пол“, както жалбоподателката, така и спрямо други курсисти от женски пол.

В мотивите на решението е посочено, че съгласно Конституция на Република България - чл. 6, всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. 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.

Решаващият състав е подчертал, че ответната страна не е направила пълно насрещно доказване по отношение на това, че принципът на равно третиране не е нарушен. Не са представени и убедителни доказателства в подкрепа на твърденията, че не е налице дискриминация. Възраженията на ответната страна за липса на осъществена дискриминация по защитения от закона признак „пол“, не се подкрепят от събраните по настоящия казус доказателства.

С оглед установената дискриминация по признак „пол“, съставът е счел, че спрямо ответната страна следва да бъде наложена имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лева. С оглед гореизложеното и на основание чл. 65, т. 1 във връзка с чл. 47, т. 2 и 3, вр. с чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., решаващият състав е установил, че ответната страна - Автошкола „Д.“, е извършила

нарушение на Закона за защита от дискриминация въз основа на признак „пол“.

С оглед установеното нарушение, съставът налага, на основание чл. 47, т. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна Автошкола „Д.“ № 11, поради установена дискриминация по признак „пол“, имуществена санкция в размер на 500 (петстотин) лева. Със същото решение съставът е препоръчал, на основание чл. 47, т. 11 от Закона за защита от дискриминация, на ответната страна - Автошкола „Д“, да се въздържа и да съблюдава занапред за действия, които биха могли да породят съмнение у гражданите за проява на дискриминация въз основа на защитения от закона признак „пол“.

Решения на Трети специализиран постоянен заседателен състав

Нарушението на чл. 14 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на антидискриминационното законодателство и не е обвързано с наличието на защитен от закона признак, а понякога самото нарушение може да бъде обвързано или във връзка с конкретен признак, носител на който е лицето, търсещо защита от дискриминация. 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 оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Подобен пример е разгледан с постановеното **Решение № 123/ 02.02.2021 г.**, във връзка с оплаквания за дискриминация по защитения, съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ и нарушение на чл. 14, от ЗЗДискр., с който съставът е установил нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“

В инициативния документ Л. И. Б., чрез адв. В. Д.-В. посочва, че спрямо нея е осъществена пряка дискриминация от ответното дружество в качеството му на неин работодател, изразяваща се в неравностойно третиране в сравнение с други служители, както и нарушаване на задължението на работодателя да заплаща еднакво възнаграждение при еднакъв и равностоен труд.

Посочва, че от 1987 г. е служител на „Г.З.“ ЕАД, вписано в Агенция по вписванията, Търговски регистър с ЕИК xxx, със седалище и адрес на управление: гр. З. xxx (заличено юридическо лице), което е праводател на „Р. Е. П.“ ЕООД. Сочи, че съгласно Трудов договор №30009/14.01.1987 г. е назначена на длъжността „перач, гардеробчик, чистач“ на участък „М.“. Твърди, че за 39 години трудов стаж при ответника е изпълнявала различни длъжности, както и че никога не е била наказвана дисциплинарно. Сочи, че за изпълняваната от нея длъжност получава трудово възнаграждение, което се формира от основна заплата, клас прослужено време, доплащане за професионален опит, заработка и нощен труд, както и допълнителна заработка през някои месеци. Твърди, че съгласно установената практика и правилата за формиране на работната заплата в Дружеството, за категорията служители, към които се числяла, била определена ставка в размер на 40% за заработка. Посочва, че съгласно чл. 20, ал. 3 от Вътрешните правила за работната заплата в „Г.З.“ АД, в сила от 01.08.2018 г., за работниците на длъжност „перач, гардеробчик, чистач“ на участък „М.“ работната заплата се формирала така, както и на всички други наземни спомагателни работници в дружеството.

Твърди, че за м. август 2018 г. ѝ било изплатено намалено трудово възнаграждение, като била лишена от заплащане на част от трудовото си възнаграждение за „заработка“. Сочи, че същото ѝ било заплатено в размер на 1/4 от обичайното такова, заплащано ежесмесечно. Твърди, че тъй като през този месец нито била отсъствала от работа поради ползване на годишен отпуск, нито поради болничен, се обърнала към прекия си ръководител, за да попита поради каква причина била лишена от част от възнаграждението си, но не получила отговор от него. В следващите дни, вместо това, била нападната словесно от колегите си, които казали, че поради факта, че жалбоподателката задавала подобни въпроси всички, те щели да пострадат и да получат по-малки допълнителни плащания.

Сочи, че на 03.09.2018 г. подала молба с вх. №1196/03.09.2018 г. до изпълнителните директори на дружеството-работодател, с която ги информирала за насажданото у нейните колеги убеждение, че поради това, че търси информация за причините за нарушаване на трудовите си права, те също щели да бъдат потърпевши, както и потърсила отговор, защо била лишена от част от възнаграждението си. Твърди, че не е получила отговор на молбата и до момента на изготвяне на настоящата жалба. Твърди, че това бил вторият път, в който била лишена, без причина, от заплащане на част от възнаграждението ѝ, без да ѝ бъде дадено обяснение за причините за това.

Предишен подобен случай бил налице и през м. август 2015г., при което тя отново депозирала молба, но и тогава не получила отговор, нито пък ѝ била заплатена неизплатената част от нейното трудово възнаграждение.

Посочва, че след депозиране на молбата от 03.09.2018 г., същият ден подала и молба за ползване на платен годишен отпуск с вх. №1197/ 03.09.2018 г. Първоначално устно ѝ било отговорено, че ще може да ползва отпуска си, така както го била заявила, а след няколко дни била уведомена, че не било възможно да ползва отпуска си, тъй като прекият ѝ ръководител не бил съгласен. Сочи, че по времето, по което заявила, че желае да ползва годишния си отпуск, нито една нейните колежки, които работели на същата длъжност в участък „Мързян“ не била в отпуск, нито пък била заявила ползването на такъв. Добавя, че имало периоди, в които тя е работила сама на участъка, без да бъде осигурен друг служител, който да замества излезлия в отпуск. Посочва, че десет дни, след подаване на първата ѝ молба за ползване на отпуск, била уведомена да подаде нова такава (с вх. №1213/13.09.2018г.). Сочи, че и в двете, подадени от нея молби била, заявила ползването на отпуска от една и съща дата, а именно - 25.09.2018г.

Посочва, че по време на ползването на отпуска си, получила исхемичен мозъчен инсулт, за което била приета по спешност във ВМА, гр. София за лечение. Твърди, че веднага уведомила устно по телефон, че няма да може да се върне на работа в първия ден след отпуска си, тъй като била на лечение по спешност във Военномедицинска академия, както и че след като приключи лечението ѝ и бъде издаден болничен лист, щяла да го представи пред работодателя си. Сочи, че въпреки това, от страна на нейния работодател, който не се съобразил със здравословното ѝ състояние, последвали телефонни обаждания, с указания да се яви за преглед, при точно определен лекар в болницата в гр. Златоград, който да удостовери дали наистина била претърпяла исхемичен мозъчен инсулт, както и какво е здравословното ѝ състояние.

Жалбоподателката сочи, че с молба, на основание чл.128а от Кодекса на труда, получена от дружеството на 26.10.2018 г., поискала да ѝ бъдат предоставени документи, намиращи се в нейното трудово досие и отнасящи се до съществуването и измененията на нейното трудово правоотношение, както и такива, имащи отношение към начина на формиране на трудовото ѝ възнаграждение, на която молба, въпреки, че бил изтекъл законоустановения срок, работодателят не бил отговорил, дори и след като повторно го поканила да изпълни задължението си. Твърди, че едва след като се обърнала за съдействие към Главна инспекция на труда, след извършена проверка от ГИТ - Смолян, работодателят предоставил по-голяма част от исканите от нея документи. Твърди, че и с тези си действия, работодателят демонстрирал дискриминация спрямо нея по признак „лично положение“.

Моли да бъде образувано производство пред Комисия за защита на дискриминация за установяване наличието на дискриминация по признак „лично положение“ спрямо нея от страна на ответното дружество-работодател, както и нарушаването от ответника на общото правило на чл.14 от ЗЗДискр., съгласно което работодателят осигурявал еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, както и за прилагане на предвидените в закона санкции и мерки спрямо ответното дружество.

Жалбоподателката депозира под №44-00-2845/28.09.2020г. писмо от Главна инспекция по труда.

Постъпили са писмени бележки с вх. №44-00-2846/28.09.2020г. от адв. В. Ди-Виденова – процесуален представител на Л. Б., в които моли КЗД да постанови Решение, с което да се признае, че по отношение на жалбоподателката е извършен акт на дискриминация от нейния работодател „РЕ.П.“ ЕООД (предишно наименование „Г.-З.“ ЕАД), изразяващ се в неравностойно третиране в сравнение други служители на работодателя, както и нарушаване на задължението на работодателя да заплаща еднакво възнаграждение, при еднакъв и равностоен труд. Сочи, че безспорно в хода на производството се установило, че жалбоподателката е дългогодишен служител при ответника, като нейният трудов договор е сключен още през 1987г. Последователно жалбоподателката е заемала различни длъжности, като последната длъжност е „перач, гардеробчик, чистач“ в рудник Е. река, участък „М.“. Безспорно се доказва в развитото се производство пред КЗД, че жалбоподателката никога не е била наказвана дисциплинарно за повече от 39 години трудов стаж. По преписката не са събрани данни, включително и като твърдения на ответника, че жалбоподателката не е изпълнявала точно, навреме и в пълен обем трудовите си задължения, както по време на целия си трудов стаж, така и през м. август 2018г. (периода, в който твърдят, че е осъществен акт на дискриминация спрямо нея), както и в следващите месеци.

В хода на производството, се доказва по несъмнен начин, че трудовите възнаграждения на работниците и служителите се формират от основна заплата, клас прослужено време, доплащане

за професионален опит, заработка и нощен труд, както и допълнителна заработка. Несъмнено се установява и че за определена категория служители/работници, а именно тези на участък „М.“, съгласно установена практика, че допълнителната заработка се формира на база ставка в определен размер (който е почти еднакъв за всички месеци през годината) от основната заплата. Съгласно чл.20, ал.3 от Вътрешните правила за работната заплата в „Г.-3.“, в сила от 01.08.2018г. за работниците на длъжност „перач, гардеробчик, чистач“ на участък „М.“ се формират така, както и на всички други наземни спомагателни работници в дружеството. Твърди, че тези факти могат да бъдат установени от представените от жалбоподателката фишове за работна заплата, както за м. август 2018г., така и за периода м. януари 2018г.-м. юли 2018г.

От представения от жалбоподателката фиш за изплатено възнаграждение за м. август се установява, че за този месец ѝ е изплатено значително по-малко възнаграждение в частта „заработка“, а именно при обичайно плащане в размер на около 200лв. (202лв. за м. февруари, 203лв. за м. март, 199лв. за м. април и т. н.), през м. август ѝ е изплатено едва 52лв. за „заработка“.

Въпреки тези твърдения на жалбоподателката и процесуалния ѝ представител, и въпреки оспорването, което са направили на представените от работодателя справки за брутно трудово възнаграждение на други служители, заемащи същата длъжност, като частни документи, твърдящи изгодни за страната, която ги сочи факти и обстоятелства, работодателят не представил официални документи, доказващи, че е изплатил на всички служители/работници, заемащи същата длъжност еднакви възнаграждения за „заработка“. Нито представил документ - Заповед или друг, от който може да се установи размера на плащанията за „заработка“ за месец август 2018г. за тази и другите категории служители.

На следващо място се сочи, че макар работодателят още преди образуване на настоящата преписка е сезиран с молба от жалбоподателката с искане за обяснения, за причината, поради която е получила по-ниско възнаграждение за м. август 2018г., нито преди подаване на жалбата пред Комисията, нито в хода на образуването производство по преписката, е представил своя отговор до Л.Б. на молбата ѝ. Соци се, че е налице единствено голословното твърдение, че не са осъществили акт на дискриминация спрямо нея по признак лично положение.

С оглед на това и в съответствие с чл.9 от Закона за защита от дискриминация, считат, че следва да се приеме за доказано твърдението им за осъществена дискриминация и нарушаване от страна на работодателя на задължението му за равностойно заплащане на труда на служителите, заемащи една и съща длъжност.

На следващо място се сочи, че работодателят не е дал обяснения и до настоящия момент за причините, поради които, при подадена молба за ползване на платен годишен отпуск вх. №1197/03.09.2018г., въпреки че такъв устно ѝ е бил разрешен, същият е бил отказан впоследствие, поради несъгласие на прекия и ръководител. За това несъгласие до момента няма посочена нито една причина, нито несъгласието е мотивирано.

Предвид на гореизложеното, адв. Виденова счита, че в хода на производството се доказва по несъмнен начин извършването на акт на дискриминация спрямо жалбоподателката Лиляна Байрактарова, така както същият е заявен в жалбата, с която е сезирана Комисията, като изложените от нея твърдения, не били опровергнати в нито една част от нейния работодател, нито били събрани данни, доказващи, че работодателят не е извършил твърдените действия на дискриминация спрямо нея.

Предвид това, адв. В. моли КЗД, да се произнесе с Решение, с което да се признае, че работодателят „Р. Е. П.“ ЕООД (предишно наименование „Г.-3.“ ЕАД), изразяващ се в неравностойно третиране на Л.Б., в сравнение с други служители на работодателя, както и нарушаване на задължението на работодателя да заплаща еднакво възнаграждение, при еднакъв и равностойен труд, както и спрямо работодателя да бъдат приложени предвидените в закона санкции и мерки. По преписката е извършено проучване по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което по случая е изискано становище и информация от „Р.Е.П“ ЕООД.

В становището на ответната страна твърдят, че видно от приложените към настоящото становище доказателства, ответното дружество-работодател не е извършвал дискриминация по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката. Твърдят, че Б. винаги е получавала и получава уговорено по трудовия договор и анексите към него трудово възнаграждение. Посочват, че в трудовия договор, както и във Вътрешните правила за определяне на работната заплата няма определена ставка за заработка в размер на 40 %, както сочела жалбоподателката. Твърдят, че допълнителната заработка се определяла според Вътрешните правила за определяне на работната заплата, в зависимост от постигнатите резултати на дружеството. Добавят, че, считано от 01.08.2018г. в дружеството има приети нови ВПОРЗ, според които средствата за ИПЗ в надземната

група на участък „М.“ за длъжността „перач, гардеробчик, чистач, лампистер“ се увеличава/ намалява/ както тези на останалите надземни спомагателни работници в дружеството. Посочват, че това обстоятелство се установявало с приложените справки и за останалите служители, изпълняващи длъжността „перач, гардеробчик, чистач, лампистер“ на участък „Мързян“, откъдето било видно, че нямало и никога не било имало разлика в изплащаните трудови възнаграждения за лицата, заемащи тези длъжности от конкретния участък.

ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав, приема за установено от фактическа и правна страна, следното:

Безспорно установено от състава е, че жалбоподателката Л. Б. от 1987г. е служител на „Г.З.“ ЕАД – правопреемник на „П.Е.П.“ ЕООД. Съгласно сключен трудов договор между „Г. З.“ и жалбоподателката, считано от 14.01.1987г. същата е назначена на длъжност „оператор на пулт за управление и връзка“. С допълнително споразумение от 18.12.2002г. Б. е преназначена на длъжност „перач, гардеробчик, лампистер, чистач, табелчик“.

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. Поради ограничения обхват на правомощията на КЗД, органът е длъжен винаги да съблюдава дали предмета на спора попада в рамките на възможностите на решаващия орган да постанови валидно решение. Съставът счита за необходимо да подчертае, че следва да се има предвид, че не всеки възникнал конфликт или проблем в процеса на работата и вследствие на това обострянето на взаимоотношенията между ръководител и подчинен, размяната на реплики и в някои случаи налагането на наказания, трябва непременно да се счита за проява на дискриминация, а само тези случаи, при които нежеланото поведение спрямо дискриминираното лице е провокирано от някой от признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

В хода на проучването, заседаващият състав установи, че жалбоподателката Л. Б., заемаща длъжността „перач, гардеробчик, лампистер, чистач, табелчик“ в „Р.Е.П.“, както и останалите лица, заемащи същата длъжност – Ф. К., Ф. А., Т. К., Р. Н., Л/ Л., М. С. и Н. П., имат едни и същи служебни задължения. Безспорно установено бе и това, че за м. август 2018г. само на жалбоподателката са били начислени 10% от основната ѝ заплата, а на останалите служители на същата длъжност – по 40% от основните им заплати. Този факт се потвърждава и от проверка от Дирекция „Инспекция по труда“ гр. С. Съставът следва да уточни, че подобни действия от страна на ответното дружество „Р.Е.П.“ ЕООД нарушават разпоредбата на чл.14 от ЗЗДискр., съгласно която работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Разпоредбата на чл.14 от ЗЗДискр. въвежда самостоятелно задължение на работодателите с оглед основополагащите принципи за равенство и справедливост, съдържащи се в преамбюла на Конституцията на Република България и произтичащото от тях право на равно третиране по смисъла на антидискриминационното законодателство. Съставът следва да уточни, че нарушението на чл.14 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на антидискриминационното законодателство и не е обвързано с наличието на защитен от закона признак. 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 оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Въз основа на гореизложеното съставът установи, че действията на ответната страна представляват пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по защитения от закона признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката Л. Б. „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 конкретния случай, съставът категорично счита, че жалбоподателката е третирана по-неблагоприятно в сравнение с лицата, заемащи същата длъжност, но през м. август 2018г. получили 40% от основните им заплати, а Б. – 10%. 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 съответния признак. Признакът „лично положение“ може да включва различни характеристики на личността: местоживееене,

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. Съставът следва да уточни, че в Решение №3416/16.03.2010г., постановено от Тричленен състав на Върховния административен съд и потвърдено с Решение №8383/22.06.2010г. на Петчленен състав на ВАС, съдът е счел, че „правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл.4, ал.1 от 33Дискр.“ С оглед гореизложеното и на основание чл.64, чл.65 и чл.66 от Закона за защита от дискриминация, ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че с действията си, ответната страна „Р. Е. П.“ ЕООД, представлявано от управителите Р. Х. Б. и Е. А. М., е нарушила разпоредбата на чл.14, ал.1 от 33Дискр. по отношение на жалбоподателката Л. И. Б.

На основание чл.76, ал.1, т.2 от 33Дискр. съставът е дал препоръка на Р. Х. Б. и Е. А. М. – управители на „Р. Е. П.“ ЕООД, да не допускат необосновани различия при определяне на основните месечни трудови възнаграждения на служителите, заемащи еднаква длъжност и изпълняващи еднакви функции и задължения.

С постановеното решение е установено, че с действията си ответната страна „Р. Е. П.“ ЕООД, представлявано от управителите Р. Х. Б. и Е. А. М., е осъществила пряка дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от 33Дискр. признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката Л. И. Б.

Решаващият състав налага, на основание чл.80, ал.3 от 33Дискр. на Р. Х. Б. и Е. А. М., – управители на „Р. Е. П.“ ЕООД, административно наказание имуществена санкция в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева за осъществена пряка дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от 33Дискр. признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката Л. И. Б.

Друг пример, разгледан от състава, свързан със защита на права на гражданите в трудовата сфера, с което е установено по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на 33Дискр., чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от 33Дискр. по признак „лично положение“ е **Решение № 466/ 20.05.2021 г.** на Трети специализиран постоянен **заседателен състав**.

Жалбоподателят А. Й. К. съобщава, че от две години работи в „К. Б. С. Б.“ ЕООД, но бил принуден да напусне фирмата, „...заради системно нарушаване на трудовата дисциплина“. Сочи, че неговия работодател твърдял, че системно закъснявал за работа. Твърди, че в отдела, в който работи няма утвърден график кой служител кога ще идва на работа, а по-скоро устно се разбирали помежду си кой кога ще бъде там, тъй като работели с клиенти от цяла Европа по телефони и линията трябва да бъде покрита от 09.00 часа до 19.00 часа непрекъснато. Сочи, че някои започват от 9 часа до 18 часа, а други колеги от 10 до 19 часа. В дружеството има система, която точно отчита кой кога се е „логнал“, т.е. започва работа, кога почива и в колко си тръгва (разлогва се), т.е. ясно е кой и в кой момент е на линия. В поканата за даване на писмени обяснения пишело, че системно не изпълнявал задълженията си, но не са посочени конкретни дати и часове, в които не е бил на работното си място. Твърди, че невявяването навреме на работа е масова практика в неговия екип, но само той бил „нарочен“ да дава писмени обяснения и да му се правят постоянно устни забележки. Така напрежението ескалирало и той бил принуден „доброволно“ да напусне работа с предизвестие от 30 дни, като другият вариант бил, да бъде уволнен без предизвестие. Сочи, че прекият му ръководител, мениджър В. П. имала лично отношение към него, поради някакъв личен мотив, въпреки че той е служител там от повече от две години, а тя от 2-3 месеца. Самата тя редовно идвала по-късно на работа и си тръгвала по-рано, като дори работела от къщи, което не било практика във фирмата.

Конкретно описва случай, когато П. на третия си работен ден го „ескалирала“, защото не си бил пуснал навреме отпуск. Той съответно също я „ескалирал“ като обяснил, че е направил това в „Човешки ресурси“, поради некоректно отношение към целия им екип. Правела забележка на колежка, че ѝ била къса полата въпреки че тя и друг път била идвала с нея и отговаряла на дрескода, отправяла заплахи, че щяла да уволнява хора, „ескалиране“ на хора от отбора, въпреки че не била разговаряла с никого насаме. Всичко това довело до среща на екипа с по-висши мениджъри, както и с „Човешки ресурси“. След нея отношението ѝ към екипа се променило, но явно е търсила повод за отмъщение и така се стигнало до неговото напускане.

Проведено е проучване по реда на чл. 55-чл. 59 от 33Дискр., в хода на което е изискано становище, информация и доказателства от ответните страни. С вх.№ 16-20-275/21.02.2018г. В. П.-мениджър в К.Б.С.Б.“ЕООД, представлявано от управителя Е.Ж. Б. Ш., представя писмено становище в дадения срок, с което изразява несъгласие с отправените обвинения от жалбоподателя К, срещу нея. Сочи, че обстоятелствата, изложени в неговата жалба, не отговарят на действителността.

Оспорват твърденията, че в електронната си кореспонденция е имала унизително отношение към него. В електронната си кореспонденция с него и с други служители на дружеството, спазвала винаги добрия тон. Изразява несъгласие с твърдението, че самата тя закъснявала за работа. Не била допускала безпричинно закъснение спрямо началото на работния ден, защото знаела, че е важно да е навреме на работното си място, за да може да контролира дейността на служителите в своя екип и за да може да им бъде от помощ при справянето с техните задачи. Не ѝ е известно спрямо нея да има сигнали по отношение на работата ѝ като мениджър.

От правна страна, излагат доводи като сочат, че дори и да е имало някакъв конфликт между отделни служители, то това не означава, че това е дискриминация по смисъла на закона. Нормираната забрана за дискриминация изисква тази дискриминация да се основава на някой от посочените признаци в чл. 4 ЗЗДискр. Коментира се и това, че законодателят не е дал легално определение на признака „лично положение“ и считат, че този признак в конкретния казус не е установен, поради което обективно не може да се извърши сравнение, за да се прецени дали е било осъществено по-неблагоприятно третиране, съпоставено с другите служители по отношение на всяко едно от оплакванията на служителя.

Проведени са четири открити заседания, на които са изслушани доводите на страните. Съставът е преценил, че преписката е изяснена от фактическа и правна страна и я е обявил за решаване. След като прецени събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните в тяхната съвкупност, Трети специализиран постоянен заседателен състав приема за безспорно установено следното:

Не се спори, че А. Й. К. бил в трудовоправни отношения с „К. Б. С. Б.“ ЕООД и по свое желание е напуснал дружеството. Повод за подаване на жалбата му до КЗД са поведението на работодателя „К. Б. С. Б.“ ЕООД и действията на прекия ръководител-мениджър В. П., която при равни условия на труд, при които всеки служител в отдела ѝ закъснява за работа, видно от представената справка /вх.№16-20-1181/03.09.2020г./, единствено по отношение на жалбоподателя е подавала сигнали до отдел „Човешки ресурси“, което е довело до образуване на две дисциплинарни производства, едното от които приключва с наказание „Предупреждение за уволнение“, а другото - със стартиране на дисциплинарно производство за уволнение, но същото в крайна сметка приключва с молбата му за доброволно прекратяване на трудовото му правоотношение.

Не се спори, че освен жалбоподателят, и други негови колеги-служители в дружеството са закъснявали за работа или са си тръгвали по-рано. Спори се, че само на него са искани обяснения и са му налагани дисциплинарни наказания. Всъщност първото дисциплинарно наказание е за това, че К. не се явил на работа в три последователни дни без уважителна причина. Видно от представеното становище на В. П.: „...съгласно изпълнението на задълженията по Правилника за вътрешния трудов ред, аз информирах отдел „Човешки ресурси“ за това, че не се е явил на работа в продължение на три работни дни“. Не става ясно обаче, защо П. е информирала „Човешки ресурси“, след като, видно от доказателствата, мениджър на жалбоподателя през месец август е В. Х., а не П. Тя става такава през месец септември. Самият жалбоподател дава поисканите му обяснения като посочва, че не е отсъствал без уважителна причина, а е ползвал полагащия му се годишен отпуск и изразява предположение, че всъщност става въпрос за недоразумение, обусловено от смяната на мениджъра, към момента В. П., информационната система, през която служителите заявяват отпуски, е имала технически проблем и затова Пенчева е била предупреждена устно. Всички тези твърдения не бяха оспорени от ответните страни, което мотивира настоящия състав да ги приеме. Както става ясно нито едно от тези обстоятелства не е било обсъдено в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание „Предупреждение за уволнение“, още повече, че не става ясно кои и какви гласни доказателства са събрани.

Съгласно Решение №53 от 31.05.2017г. по гр.д. №2943/2016г., г.к., 3-то г.о. на ВКС „работникът не е в положение да доказва фактите, изложени в дадените обяснения... тъй като е достатъчно да бъде насочен работодателят към доказателства и факти, които добросъвестно да събере и оцени“. В конкретния случай К. е посочил факти и обстоятелства, но работодателят не е доказал нито, че е имало технически проблем със системата, така и комуникацията с предишния мениджър, а се е опрял изцяло на твърденията на В. П.

По оплакването за второ дисциплинарно производство през месец ноември 2018г. отново инициирано от В. П., настоящият състав приема следното:

От представената покана за искане на писмени обяснения от А.К., изх.№316/06.11.2018г. е видно, че същата в голяма степен изпълнява процедурата по уволнение на К., работодателят дори не е посочил нарушенията, за които иска обяснения, нито датите, на които са извършени закъсненията. Липсва каквато и да е конкретизация на конкретните дати, когато евентуално е

било допуснато това закъснение. Липсва и информация какъв и от кого е постъпил сигнал, за да може евентуално жалбоподателят да се защити. Затова и в обясненията до служителя от отдел „Човешки ресурси“ К. е посочил „...всички служители в компанията закъсняват, в това число и г-жа П. и ако се искат обяснения от мен, то би следвало да се поискат и от останалите служители“.

Видно от депозираната справка за вход и изход в системите от служителите, менижирани от П., закъсненията в дружеството са масова практика. Съставът е приел, видно от тази справка, че фигурират служители, които са закъснявали системно с 30 и повече минути. Такива са П. А., И. А., И. Ж., Ж. С., но ответната страна работодател не представи доказателства спрямо тях да е постъпвано по начина, по който се е процедирало с А. К.. Видно от същата справка, спазването на работното време от страна на К. не се различава от изброените по-горе служители, но единствено спрямо него е започнато дисциплинарно производство.

Съгласно чл. 350, ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването и да я предаде незабавно на работника или служителя. В този смисъл в книжката на жалбоподателя ще бъде вписано уволнение, което в житейски план би препятствало последващото намиране на работа, затова и К. е взел решение сам да напусне.

Със становище от 13.01.2020г. е представена съответната справка, от която е видно, че освен А. К. не е посочено друго лице от горепосочените, управлявани от В.П., както и от самата нея, макар жалбоподателят по второто дисциплинарно производство да твърди, че тя също закъснява и си тръгва преди края на работния ден. От същата справка става ясно, че на нея не са искани обяснения въпреки че като ръководител екип, тя също е служител на компанията. В допълнение следва да се посочи още, че няма наказани други лица, които също като жалбоподателя, не спазват работното си време.

Съгласно чл.59, ал.2 от Правилника за вътрешния трудов ред, представен по преписката, не се разрешава пряка или непряка дискриминация, при реализиране на трудовите права на работници или служители в дружеството, основани на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа или синдикална принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние. Съгласно ал.2, забраната по предходната алинея, действа спрямо работодателя, преките ръководители и всички работници и служители, които са длъжни в отношенията помежду си при или по повод реализиране на правата или задълженията по трудовите правоотношения, да не проявяват каквато и да е форма на пряка или непряка дискриминация.

В този смисъл настоящият състав приема, че ответната страна „К. Б.С. Б.“ ЕООД не е спазвал собствения си правилник, като е допуснал прекия ръководител на жалбоподателя В. П. да прояви по отношение на него пряка дискриминация, въз основа на собственото си лично отношение към него, като не го е третирила еднакво с останалите закъсняващи служители от нейния екип.

В настоящото производство се спори дали гореустановените факти попадат в приложното поле на чл.4, ал.1 във връзка с чл.4, ал.2 или ал.3 от ЗЗДискр., т.е. осъществена ли е дискриминация, по отношение на жалбоподателя на основата на признак „лично положение“.

Принципът на равенство пред закона и в третирането, както и забраната за допускане на дискриминация е един от общите принципи на правото на Европейския съюз. На следващо място забраната за дискриминация е зaleгнала в Хартата на основните права на ЕС (чл.20 –чл.26), която с влизането в сила на Лисабонския договор, считано от 01.12.2009г., е с ранг на първично право, има обвързващата сила и действие като учредителните договори на ЕС.

Договорът от Лисабон, придаващ пълна юридическа сила на Хартата на основните права, е подписан на 13.12.2007г. и ратифициран от България през 2008г. (ДВ бр.36 от 04.04.2008г.). Съгласно чл.20 от Хартата всички са равни пред закона, а съгласно чл.21 е забранена всякаква дискриминация, основана на ред признаци, сред които възраст и пол. Хартата е задължителна за органите на власт в държавите-членки, когато прилагат правото на Съюза (чл.51 от Хартата), какъвто е настоящият случай, защото се отнася до достъпа до заетост, която област попада в приложното поле на учредителните договори.

Забраната за извършване на дискриминация в областта на достъпа до заетост е обект на регулация в ред директиви, които са транспонирани в националното законодателство със Закона за защита от дискриминация. Някои норми от тези директиви са с потенциален директен ефект, всички държави-членки и всички техни органи, включително публичните работодатели, какъвто е и работодателят в разглеждания случай, са длъжни да предприемат мерки за постигане целите на съответната директива, както и да тълкуват и прилагат националното си право, съобразено с

Правото на ЕС.

Съгласно чл.9 от 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 извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. Представените писмени и гласни доказателства от ответната страна, настоящият състав приема за достатъчни в подкрепа на тезата, че жалбоподателят е бил третиран по-неблагоприятно от останалите служители при сравними сходни обстоятелства в процеса на упражняването на трудовите им функции в „К.Б.С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е.Ж.Б.Ш., което е нарушение на Глава Втора, чл.20 от ЗЗДискр. Предвид гореизложеното приема, че е било нарушено правото на равно третиране на жалбоподателя по признак „лично положение“ по смисъла на ЗЗДискр.

В разпоредбата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. е предвидена глоба за извършването на дискриминация, чийто размер е от 250 лева до 2000 лева. Глобата се налага на физическото лице, извършило или допуснало да се извърши дискриминацията. В случая прекият ръководител на жалбоподателя В.П., вследствие своето лично отношение към него е допуснала по неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т.т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, Раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо него. Съставът е посочил също, че при определянето на наказанието, следва да се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. Но с оглед на тези обстоятелства, налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни средствата за защита на жертвата, трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл.15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл.18 от Директива 2006/54). В случая няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства. Фактът, че нарушението е извършено от прекия ръководител на Кооп, на когото именно е възложено управлението на екипа и поведението му, трябва да служи за пример на останалите подчинени, респ. да бди за опазване на тяхната чест, достойнство и права, се явява отегчаващо вината обстоятелство. Също така този факт разкрива и значително по-висока степен на обществена опасност на извършеното в сравнение с потенциални подобни случаи между равнопоставени в служебната йерархия колеги. Гореизложеното мотивира настоящия състав да приеме, че за постигане целите на чл.12 от ЗАНН и чл.2 от ЗЗДискр. следва да наложи на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., имуществена санкция в размер над минималния, установен в нормата на чл.80, ал.1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 1500 лева (хиляда и петстотин лева), за да е в състояние да въздейства възпиращо.

За постигане целите на чл.12 от ЗАНН и чл.2 от ЗЗДискр. следва да наложи на В.П., мениджър в „К. Б. С. Б.“ ЕООД в процесния период, глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл.78, ал.1 от ЗЗДискр., а именно в размер на 700 лева (седемстотин лева), за да е в състояние да въздейства възпиращо.

Трети специализиран постоянен заседателен състав установява на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., е осъществил по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т. т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К. от гр. С. Съставът налага на основание чл. 80, ал.1 от ЗЗДискр. на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., наказание имуществена санкция в размер на 1500 (хиляда и петстотин лева) лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация. Със същото решение и на основание чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр., съставът налага, принудителни административни мерки на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., с цел преустановяване на нарушението, на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш.:

- да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството;
- да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл.22 от ЗЗДискр.)

Със същото решение установява, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че В. П., мениджър в процесния период в К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., е осъществила по-неблагоприятно третиране по смисъла на §1, т. т 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр., осъществено чрез нарушения на Глава втора, раздел Първи от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо А. Й. К, с оглед на което на основание чл. 78, ал.1 от ЗЗДискр. налага на В. П., мениджър в процесния

период в „К. Б. С. Б.“ ЕООД, представлявано от управителя Е. Ж. Б. Ш., наказание глоба в размер на 700 (седемстотин) лева за извършването на, установената с настоящото решение, дискриминация. С постановеното решение съставът е определил на основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр. едномесечен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение, да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

Нарушения на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр.

Ограничаването на лицата до ползване на конкретна услуга – закупуване билет за транспорт за градски транспорт или друг превозен документ, с оглед на тяхното местоживее, представлява нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., като е поставило жалбоподателя в по-неблагоприятно положение, като живущ в определен квартал, спрямо лицата от останалите квартали на града. Подобен пример е **Решение № 79/25.01.2021 г.** на Трети специализиран заседателен състав.

Производството по преписката е възобновено въз основа на влязло в сила на 21.06.2019г. Решение № 9590 от 21.06.2019г. по адм. дело 9601/2018г. на Върховен административен съд, с което се отменя решение № 3683/04.06.2018г. постановено по адм. дело 36611/2018г. по описа на Административен съд София-град, и отменя постановеното по преписка № 341/2016г. Решение № 120 от 15.03.2019 г. на Комисията и връща административната преписка за ново произнасяне. В жалбата на Б.П се твърди, че над двадесет години живее в квартал Г.Б. в град С, като сочи, че за транспортното обслужване на живущите в квартала хора има само една автобусна линия с № 260, с която могат да се придвижат от квартала до центъра на С. и в целия квартал няма нито един пункт за закупуване на билети и карти за градския транспорт. Поради това пътуващите са принудени да закупуват билети от водачите на автобусите с № 260 и то само ако конкретният шофьор разполага с такива. Споделя, че редовно пътниците се проверяват за наличие на билет при пътуване от контрольорите в градския транспорт. Във връзка с този проблем, жалбоподателят заявява, че на 07.07.2016г. с Инициативен комитет Г.Б., в който той членува е отправил предложение до зам. кмет по направление „Транспорт и транспортни комуникации“ в СО за изграждането на такъв пункт в квартала. Получен е отговор от „Ц.Г.М“ ЕАД, в който се отказва изграждането на такъв пункт в квартала, но било посочено, че се предвижда изграждането на такива пунктове в други квартали на града. Твърденията на жалбоподателя са, че нито едно от тези места не са удобни за жителите на квартал Г. Б. за закупуване на билети и карти за градския транспорт. Изказва твърдение, че е потърсено съдействие и от СО. Общината обаче препратила искането до центъра за градска мобилност и в крайна сметка не получили съдействие. Жалбоподателят посочва, че така се оказва, че единствено „Ц.Г.М“ ЕАД може да разреши проблема на жителите от квартал Г. Б, град С. Посочва, че в квартала живеят над 12 000 души и единствената връзка със С. е автобус № 260 и минимум поне още едно превозно средство, което налага закупуването на два билета от по 1.60 лв. Подателят на жалбата заявява, че както той така и другите жители на квартала се чувстват отчаяни, неравно третиращи в сравнение с жителите на другите столични квартали, тъй като са лишени от услугата – закупуване на билети и зареждане на карти за градския транспорт от пункт за продаване на тези превозни документи, който се намира на територията на квартала, в който те живеят, а често им се налага да закупуват билети от шофьорите на автобусите, които обаче не винаги имат такива. Определя като несъстоятелни доводите на ЦГМ, че икономически не е изгодно за дружеството да се изгради пункт в квартала, защото счита, че целта му е да предоставя услуга на населението, която да е в негова полза и за негово удобство, във връзка с използването на градския транспорт, а не да реализира печалба. В жалбата е отразено, че при сегашното положение жителите на квартала са лишени от възможността да ползват намаленията, които се предлагат при закупуването на карти за един ден или за десет пътувания, което било за тях също финансово по-неизгодно в сравнение с жителите на други квартали, където има такива пунктове. По преписката е проведено проучване по реда на чл. 55-59 от ЗЗДискр., в рамките на което са изискани становища, информация и доказателства от ответните страни. Ответната страна „ЦГМ“ ЕАД представя отговор, в който е посочено, че след направена проверка по подадената жалба от Б.П. се установило, че по същия въпрос е подадена и друга жалба до дружеството и до СО от лицето Д. Л., с посочени конкретни регистрационни номера, на която е изготвен и съответно изпратен отговор, в който е посочено кои са пунктове за продажба на превозни документи, които е възможно да се използват и къде е предвидено да се разкрият нови такива – в кои райони на С. Прилага копие от отговора. Освен това заявява, че на 21.11.2016г. между „Ц.Г.М“ ЕАД и ЕТ „Д. П.“ е сключен договор за продажба на ценни образци – превозни документи, карти за еднократно пътуване, карти с талони за десет еднократни пътувания, както и едnodневни карти. Ответната страна заявява, че при направената справка за продадените към момента ценни образци, превозни документи в обект, находящ се в квартал Г.Б. с адрес: ул. „П.“ № 15 – павилион за продажба на вестници и списания е установено, че

са продадени 90 бр. еднодневни карти и 40 бр. талони за десет еднократни пътувания. При така посочените факти, както и с оглед приложените документи, правят искане да се приеме, че от страна на „Ц.Г.М“ ЕАД са предприети мерки за недопускането на дискриминация на живущите на територията на квартал „Г.Б.“ във връзка с предоставянето на възможност за закупуване на билети и карти. Намира доводите на жалбоподателя за наличие на дискриминация за необосновани. Приложени са писмени доказателства. Другата ответна страна не представя писмено становище по жалбата. След възобновяване от съда на производството по преписката за ново произнасяне от страните в производството са уведомени, че имат право да представят писмени доказателства. Насрочено е открито заседание с призоваване на страните в съответствие с чл.60, чл.61 от ЗЗДискр. и чл. 26, чл.27 от ППКЗД. След като е счел преписката за изяснена от фактическа и правна страна, съставът е обявил същата за решаване. Съставът е приел за установено, че жалбоподателят се оплаква, за това че в квартал Г. Б. в град С. ответната страна – „Ц.Г.М“ ЕАД не е предоставила възможност на жителите на квартала да закупуват билети, еднодневни карти и карти и талони за десет еднократни пътувания, както и възможност за зареждане на електронни карти за градския транспорт, тъй като не е осигурила пункт за продажба на превозни документи за градския транспорт. Липсата на такъв пункт поставя както него, така и жителите на квартала в значително по-неблагоприятно положение в сравнение с жителите на други квартали в столицата, където ответното дружество е осигурило предоставянето на тази услуга. Ответната страна – „Ц.Г.М“ ЕАД по принцип не е оспорила факта, че към онзи момент в квартал „Г. Б.“ не е имало такъв пункт, а от негов отговор с изх. № 6323/1/ от 29.07.2016г. /приложен/ става ясно, че такъв пункт не се предвижда да бъде „отворен“ на територията на квартала, поради аргумента, че позиционирането на тези пунктове принципно се съобразява с пътничкото течение на съответното място. При повторното разглеждане на преписката, съставът е изискал от ответната страна писмено становище и съответните доказателства във връзка с оплакването за допусната дискриминация по признак „лично положение“ при предоставянето на услугата от страна на дружеството „Ц.Г.М“ ЕАД. Видно от представената информация и доказателства от ответната страна се установява, че вече има възможност за закупуване на превозни документи за жителите на квартал „Г.Б.“ в определени за това места – павилион за вестници и списания, разположен на централно място в квартала – срещу спирка на градския транспорт, павилион за хранителни стоки, също на централно място в квартала, като е сключило договори за разпространение на превозни документи, договори за покупко-продажба на превозни документи с определени фирми, които представя като доказателство. Ответното дружество представя препис от договорите, които е сключило с външните разпространители: ЕТ „Д.П.“ за периода от месец ноември на 2016 г. до месец май 2018 г., според който продажбата на превозните документи се е извършвала в павилион за продажба на вестници и списания, на адрес ул. „П.“ № 15, ЕТ „К.“ за периода от 22.05.2018г. до 22.05.2019г. в обект на адрес: ул. „Х. С.“ 13 – павилион № 2 за хранителни стоки, „С. 2001“ ООД - сключен договор на 18.09.2019г. със срок до 12.06.2020г. като продажбата се е извършвала в обект на адрес: ул. „Х. С.“ №16 – офис за услуги. Ответната страна представя като доказателство и 54 бр. фактури, издадени по договора за покупко-продажба на превозни документи, с № 1559/21.11.2016 г., сключен с ЕТ „Д. П.“. От така представените писмени доказателства, съставът е приел за установено, че от тази дата ответното дружество е предоставило възможност на жителите на квартал „Г. Б.“ да закупуват превозни документи за градския транспорт на територията на квартала. В мотивите на постановеното решение съставът е отчел, че за предходен период, обаче липсват представени доказателства, вкл. и при първото разглеждане на жалбата от КЗД, така и след възобновяването на производството от съда, които да удостоверяват, че услугата - продажба на превозни документи в обект на територията в квартал „Г. Б.“ е била налична. Жалбата на Б. Б. П. срещу „Ц.Г.М“ ЕАД е подадена с вх. № 44-00-4719/18.11.2016г. в КЗД. Решаващият състав е приел жалбата за основателна за период от три години назад от датата на нейното подаване. В мотивите на постановеното решение е отразено, че за посочения период безспорно е установено, че такава услуга ответното дружество не е предоставяло на жителите на квартал „Г. Б.“ в град С. в частност на жалбоподателя. Съставът е отчел, че за това свидетелстват събраните доказателства - подаваните жалби в тази връзка: в СО - с рег. индекс № СОА 16-КЦО1-12414/07.07.2016г., в Район О. К. с № РОК16-ГР94-996/1/14.07.2016г., в „Ц.Г.М“ ЕАД, с вх.№ 6323/18.07.2016г., което формира извода, че проблемът е съществувал и ответната страна е била запозната с него, преди жалбоподателят да подаде жалбата си в КЗД. При първото разглеждане на жалбата, в производството пред Комисията, е приложен писмен отговор от „Ц.Г.М“ ЕАД с изх. № 6323/1/ от 29.07.2016г., от който е видно, че не се предвижда да се открие такъв пункт на територията на квартала, като в същото време е посочено, че предстои откриването на нови пунктове на други места в столицата. На следващо място, ответното дружество не оспорва

по принцип факта, че в квартал Г.Б. няма пункт за закупуване на превозни документи от жителите на квартала, като аргументира това обстоятелство с това, че такива обекти се позиционират като се съобрази пътничкопотока на конкретно място, на съответната спирка. Като взе предвид, чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., според който не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки и услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. и като съобрази чл. 9 от ЗЗДискр., според който 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, съставът счита, че ответното дружество, което единствено предоставя услугата закупуване на превозни документи и има изключителните права да издава, зарежда и продава превозни документи, видно от представения договор, сключен със Столична община, дружеството е задължено да докаже в производството пред Комисията, че правото на равно третиране на жалбоподателя в случая не е нарушено. За периода към подаването на жалбата от Б. Б. П. в Комисията и по-точно до 21.11.2016г., когато съгласно доказателствата в тази посока, ответното дружество е сключило първия договор № 1559 за продажба на превозни документи с ЕТ "Д. П.", липсват такива доказателства. Поради това Трети специализиран състав на Комисията приема за установено, че ответното дружество е допуснало нарушение на чл. 37, ал. от ЗЗДискр., като е поставило жалбоподателя в по-неблагоприятно положение като живущ в квартал „Г. Б.“, с оглед невъзможността да си закупи билет за градския транспорт или друг превозен документ, като не е подсигурило пункт за продажба на такива за предишен период. Съставът приема за безспорно обстоятелство, че през този период дружеството е лишило жалбоподателя Петровски от тази услуга, която същевременно е предоставяло на живущите в други квартали на столицата. Като съобрази чл. 7 от ЗЗДискр., в който подробно са изброени случаите, в които различното третиране не представлява дискриминация, Трети състав на Комисията счита, че не са налице нито едно от посочите основания, за да може да приеме за обективно оправдано непредоставяне на услугата – продажбата на превозни документи на жалбоподателя на територията на квартала, в който той живее. Съставът е на мнението, че не може да се приеме за обективно оправдана причина реализирането на печалби от ответното дружество. „Център за градска мобилност“ ЕАД е дружество, което предоставя необходима, обществена услуга, която е в полза на масовия потребител, какъвто е жалбоподателя и реализирането на печалба не може да оправдае лишаването му от възможността да си закупи билет или карта за градския транспорт, който е масов транспорт от пункт или друго място в квартала, в който живее, докато същевременно на други места в столицата, за жителите са предвидени такива възможности. Безспорен е факта, че това е неудобство за него, защото за да си подсигури необходимите превозни документи, жалбоподателят трябва да отиде до други пунктове, които са извън квартала му. Съставът е на мнението, че малкият пътничкопоток в случая не може да оправдае поведението на ответното дружество. Поради така установеното в производството пред Комисията, Трети специализиран състав, приема установено, че „Ц.Г.М.“ ЕАД е извършило дискриминация по признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателя Б. Б. П., като не му е предоставило възможност за закупуване на превозни документи в период от три години назад от подаването на жалбата до 21.11.2016г., когато е сключило първия договор № 1559 за продажба на превозни документи с ЕТ „Д. П.“ на територията на квартал Г.Б., а същевременно е предоставяло такава възможност на жителите на други квартали на столицата. Като съобрази, че местоживеенето на едно лице е част от неговото лично положение, съставът приема, че признакът в случая е наличен и доказан. Именно обстоятелството, че жалбоподателят живее в квартал „Г. Б.“, където ответното дружество е счело, че пътничкопотокът е малък, го е поставило в неравностойно положение с жителите на другите квартали, в които е налице въпросната услуга. Ако жалбоподателят живееше в друг квартал на столицата, например в квартал „М.“, той не би бил поставен в това положение. По отношение на ответната страна – СО, съставът е приел, че на основание сключения договор от общината с „Ц.Г.М.“ ЕАД т.6.7.2, дружеството има изключителните права да продава, издава и зарежда превозни документи на територията на СО, на чиято територия, съгласно представената справка към изх. № 16-20-7444/15.11.2017г. има общи 62 бр. щатни центрове за продажба на превозни документи. Съставът е сформирал мнение, че по договор задължението за предоставяне на услугата е на ответното дружество, поради което счита, че не следва да ангажира отговорността на СО. На осн. чл. 64, 65, чл. 66с от ЗЗДискр. Трети специализиран заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установява, че „Ц.Г.М.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния си директор, е извършило дискриминация по признак „лично положение“ спрямо Б. Б. П., като не му

е предоставило услугата – продажба на превозни документи в пункт, находящ се в квартал „Г. Б.“, където той живее, за период три години назад от 21.11.2016г., което представлява нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. С постановеното решение е установено, че С.О., представлявана от кмета Й. Ф., не е извършила дискриминация по признак „лично положение“, представляващо нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. спрямо Б. Б. П., Съставът в изпълнение на законовите си правомощия, е предписал, на основание чл. 47, т.4 от ЗЗДискр. на „Ц.Г.М.“ ЕАД, представлявано от изпълнителния си директор, с посочен по-горе адрес, занапред да не допуска нарушение на чл. 37 ЗЗДискр., като предоставя услугите си еднакво за всички потребители, без оглед на тяхното местоживее.

Интересен пример, разгледан през отчетната година, с който е установявано, че с действията си ответното дружество е извършило нарушение на забраната за дискриминация по признак лично положение и нарушение на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с предоставяне на услуга – мобилен интернет е **Решение № 555/16.06.2021 г.** Жалбоподателката Е.Д.П. сочи, че на 25.02.2020г. сключила с „Б.Т.К.“ ЕАД, Договор за комбинирано предоставяне на услугите телевизия и интернет. По силата на Договора ответното дружество се е задължило да предостави интернет услуга тип „VI. M.60 LTE“ за срок от 24-месеца срещу цена от 14.80 лв. с ДДС, наричана за краткост „интернетът“. В Договора било посочено, че максималната скорост на предоставяния интернет е 112 Mbps download (112 мегабита „сваляне“) и 37.5 Mbps upload (37.5 мегабита „качване“). В жалбата е отразено, че максималните скорости не са гарантирани и зависят от натовареността и покритието на мрежата. Интернетът се предоставя на следния адрес: xxx Още преди сключването на Договора, П. изразила желание да ѝ бъде предоставен оптичен интернет, но получила отказ. В жалбата се твърди, че качеството на Интернетта се оказало изключително ниско и незадоволително, тъй като връзката е нестабилна. Поради особеностите на LTE- технологията, в пиковите часове интернетът често прекъсвал или се забавял до степен неизползваемост. Искането се отнасяло до адреса, на който тя живее и където се предоставя услугата, а именно: Представители на „БТК“ ЕАД ѝ отказали, като отговорили, че в момента технологията оптичен интернет няма покритие на посочения адрес. Относно осъществената пряка дискриминация, в жалбата се сочи следното: Предлагайки оптичен интернет само на определени домакинства, за сметка на други, ответното дружество осъществява пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 във вр. с ал.2 от ЗЗДискр. Твърди се, че е налице по-неблагоприятно третиране на Е. П. в сравнение с третирането на други лица, при сравними сходни обстоятелства. По-благоприятно третираните са тези абонати на „Б.Т.К.“ ЕАД, които получават услугата „оптичен интернет“, която е с по-високо качество. Съгласно трайната съдебна практика, местожителството на лицето представлява елемент от неговото лично положение по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Местожителството изразява трайна връзка на определено лице с определено място и следователно е един от факторите, формиращи личността на това лице. Счита, че дискриминацията въз основа на признака местожителство представлява дискриминация на основание лично положение - в този смисъл Решение №7091 от 19.05.2011г. на ВАС по адм. д. №5898/2010г., VII о.; Решение №948 от 18.12.2009г. на ВКС по гр. д. №3097/2008г., I г. о., ГК. Твърди се, че това виждане се възприема и в практиката на Комисия за защита от дискриминацията. Следва да се обърне специално внимание на казуса, който е бил предмет на Решение №948 от 18.12.2009г. на ВКС по гр. д. №3097/2008г., I г. о., ГК. Съдът разгледал случай, в който в квартала, в който живеели ищците бил въведен режим на ограничителен режим на електроподаване чрез спиране на тока през светлата част от деня, различен от режима в други квартали на същия град. Крайният извод на съда бил, че по този начин е осъществена пряка дискриминация по признак „лично положение“, изразяващо се в мястото, на което засегнатите лица живеят. Счита, че казусът е идентичен на настоящия, тъй като и в двата случая се касае за предоставяне на услуга с по-ниско качество единствено поради факта, че засегнатото лице живее на определено място. Че местожителството представлява дискриминационен признак, следва и от практиката на Европейския съд по правата на човека (ЕСПЧ). В Решението *Carson and others vs United Kingdom* (Application №42184/05) от 16.03.2010г., параграф №70, съдът приел, че местожителството на лицето е характеристика, чрез която лица или група лица могат да бъдат ограничени от други такива, поради което представлява елемент от положението (статусът) на лицето по смисъла на чл.14 от ЕКПЧОС. Соци, че формулировката на чл.14 от ЕКПЧОС („status“, неправилно преведена в българския вариант на конвенцията като „признак“ вместо „положение“) е идентична на формулировката „лично положение“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. При всички положения, чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. въздига в дискриминационни „всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна“. Посочено е, че от изложеното следва, че дори формулировките на ЕКПЧОС и на ЗЗДискр. да не бъдат счестени за идентични, то отново поведението на „БТК“ ЕАД се явява основано на дискриминационен признак, тъй като същият е предвиден в

международен договор, по който Р. България е страна. В хода на проучването по реда на чл.55 - чл.59 от ЗЗДискр., е изискано становище и информация от „посочената ответна страна – доставчик на услугата“. Процесуалният представител на дружеството не е оспорил факта, че на 25.02.2020г. между Е. И. П. и Б.Т.К. е сключен договор №1179407425022020-48784806 за комбинирано предоставяне на услуги интернет и телевизия със срок на действие 24 месеца. Съгласно посоченото в договора, услугите се предоставят на адрес: xxx и оспорва жалбата. Ответната страна сочи, че съгласно сключения договор, включените данни са ограничени по обем - 60 000 MB. След изчерпването на включените данни, максималните скорости се ограничават до 256 Mbps. Месечната абонаментна такса по договора е 14.80 лв. за срока на договора и 21.80 лв./мес. след неговото изтичане. Твърди се, че Европейският законодател също е наясно с технологичната невъзможност за гарантиране на скорости за достъп до интернет при ползването на мобилни мрежи. Чл.4, пар. 1, б. г), предл. 2 от Регламент (ЕС) 2015/2120 на Европейския парламент и на Съвета от 25 ноември 2015 година за определяне на мерки относно достъпа до отворен интернет и цените на дребно за регулирани комуникации в рамките на ЕС, задължава доставчиците на интернет да включат в индивидуалните договори със своите абонати информация само за максималната и рекламираната скорост на изтегляне и качване на услугите за достъп до интернет в случая на мобилни мрежи, като приема това за достатъчна мярка за прозрачност при този тип свързаност. Относно услугата оптичен интернет се сочи, че дружеството предоставя оптичен интернет (Fibernet) по специални самостоятелни трасета от оптични кабели, които се изграждат на територията на определени градове. Максималните достижими скорости на download и upload по оптична свързаност са в зависимост от избрания абонаментен план. Обичайните скорости на услугата са 70% от посочените максимални скорости. Минималната скорост е 18 Mbps за download и 9 Mbps за upload. Посочено е, че информация за актуалните цени и условия се поддържа на официалната интернет страница на дружеството, секция „Услуги и планове“, раздел „Интернет“. Твърди се, че разрастването на различните телекомуникационни отрасли на мрежата на дружеството, в частност на оптичната мрежа и по-точно изграждането на нови оптични трасета, е дейност, която изисква значителен разход и е предмет на дългосрочни прогнози и корпоративни и технически планове. За да оправдае разхода по изграждането на ново оптично трасе и заделянето на човешки и технически ресурс, необходими за захранване на нов адрес, дружеството е заложило следните принципи при постъпване на заявка за захранване с оптика. В случай, че в конкретния район няма възможност за оптично свързване, заявка за окабеляване на сграда с оптика се подава в магазин от търговската мрежа на V. Соци се, че клиентът трябва да подаде Декларация за съгласие на етажната собственост на сградата за монтаж на оборудването и консумация в обща част на сградата, ведно с писмено заявление с искане за изграждане на оптика на адреса. Твърди се, че за да бъде направено разглеждане на такова запитване, се изисква на адреса да има постоянно живущи повече от 10 домакинства. Крайното решение изисква технологично време за захранване с оптична свързаност. Срокът за разглеждане на заявката е 15 работни дни. Съществува и възможност за удовлетворявания на индивидуални искания за оптично свързване, в случай че клиентът поеме разходите за изграждането на оптична свързаност до желаните от него адрес. Процесът включва проектиране, съгласуване с местните общини, разрешение за изграждане и строително-монтажни дейности. Представляващият ответната страна отбелязва, че подобна заявка по установения ред на конкретния адрес не е постъпвала в БТК. По твърдението за дискриминация се заявява, че дружеството не е упражнило дискриминация спрямо П. Липсват данни жалбоподателката да е подавала до дружеството заявка за изграждане на оптична свързаност на посочения от нея адрес. Изложили са аргументи, че изборът на технология, по която да се предоставя интернет услуга на конкретен адрес, зависи от множество обективни фактори, първият от които е наличната техническа обезпеченост до адреса, т.е. кои мрежи на дружеството, изградени до момента, позволяват предоставяне на услугата на адреса (оптична, медна, LTE, сателитна). Предоставянето на типа услуга, съответно изборът на технология, по която да се предостави тази услуга на даден клиент, се определя от възможността на типа оборудване в близост до адреса на клиента. Твърди се, че това е свързано с технико-икономическа целесъобразност, представлява общоприет от операторите подход и по никакъв начин не може да бъде квалифицирано като форма на дискриминация. Заявили са, че правото на равно третиране на жалбоподателката не е било ограничено. Като са заявили, че от страна на дружеството било предложено на П. и тя е приела да ползва интернет услуга по възможна за адреса технология при условията на абонаментния план, по който се предоставя, като важен елемент от тях е, че предложените на П. максималните скорости за download и upload са по-високи от тези, които би й позволил план за оптичен интернет със сходна месечна такса. След като е обявил преписката за

решаване, Трети специализиран постоянен заседателен състав, е приел за установено от фактическа и правна страна: В хода на производството, безспорно установено, че действително жалбоподателката е отправила искане до ответната страна Б.Т.К. ЕАД да ѝ бъде предоставен оптичен интернет за адрес: xxxx. От дадения от Б.Т.К. отговор до жалбоподателката /приложен като доказателство по преписката/, съставът е установил, че: „Поради техническата специфика в момента е невъзможно да предоставим услугата до конкретно домакинство. Към момента на посочения от Вас адрес няма изградено оптично захранване...“. Настоящият състав счита, че предлагайки на своите потребители услуги с различно качество, ответната страна нарушава антидискриминационното законодателство на Република България. Позовавайки се на изложеното, заседаващият състав счита, че по отношение на П., ответната страна е извършила нарушение на разпоредбата на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр., съгласно която не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл.4, ал.1. Съставът следва да отбележи, че ответната страна не отрича факта, че на жалбоподателката не е предоставена услугата оптичен интернет на посочения по-горе адрес. При постановяване на решението, съставът се е мотивирал с това, че ответната страна, в качеството си на доставчик на телекомуникационни услуги признава, че не доставя до определени адреси оптичен интернет, тъй като не е икономически изгодно за Дружеството, от което се доказва, че не е налице обективна невъзможност за предоставяне на услугата. Същото се потвърждава и от становището на ответната страна: „Б.Т.К. не оспорва, че горните два адреса са захранени с оптичен интернет. Сградите на тези адреси са многоетажни жилищни кооперации със съответно 11 и 18 самостоятелни обекта (по справка в КАИС към АГКК), в които Б.Т.К. има общо съответно 5 и 6 действащи договора за оптичен интернет.“ Съставът следва да отбележи, че в становището, дадено от Б.Т.К., е посочено, че клиентът трябва да подаде Декларация за съгласие на етажната собственост на сградата за монтаж на оборудването и консумация в обща част на сградата, ведно с писмено заявление с искане за изграждане на оптика на адреса, като за да бъде направено разглеждане на такова запитване, се изисква на адреса да има постоянно живущи повече от 10 домакинства. При постановяване на решението, съставът е отчел доводите в становището на ответната страна, че съществува и възможност за удовлетворявания на индивидуални искания за оптично свързване, в случай че клиентът поеме разходите за изграждането на оптична свързаност до желаните от тях адрес. В мотивите на решението съставът е посочил, че ответната страна не може да оправдава дискриминационните си действия с икономическа изгода. От така изложените факти и събраните доказателства, съставът е приел за установено, че освен нарушение на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. ответната страна е осъществила и пряка дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., признак „лично положение“. Съгласно 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. 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: местоживееене, 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. Съставът е посочил, че съгласно съдебната практика, местожителството на дадено лице е елемент от неговото лично положение по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., тъй като местожителството изразява трайна връзка на определено лице с определено място и следователно е един от факторите, формиращи личността на това лице. За осъществената пряка дискриминация спрямо жалбоподателката и извършено нарушение на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. от „Б.Т.К. ЕАД, съставът е взел предвид и Решение № 948/18.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3097/2008 г., I г. о., ГК., в което съдът е разгледал случай, в който в квартала, в който живеели ищците е бил въведен режим на ограничителен режим на електроподаване чрез спиране на тока през светлата част от деня, различен от режима в други квартали на същия град. Изводът на ВКС е, че чрез въведения ограничителен режим е осъществена пряка дискриминация по признак „лично положение“, изразяващо се в мястото, на което засегнатите лица живеят. Засадаващият състав счита, че настоящият казус е идентичен с казуса по гр. д. № 3097/2008г., по което е постановено Решение № 948/18.12.2009 г. на ВКС, тъй като и в двата

случая се касае за предоставяне на услуга с по-ниско качество поради факта, че жалбоподателите са лица, живеещи на определено място. Въз основа на събраните по преписката доказателства, решаващият състав е установил, че ответната страна „Б.Т.К. ЕАД, е извършила нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. и е осъществила пряка дискриминация по защитения, съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката, поради което на основание чл. 65, т. 3 от ЗЗДискр. съставът следва да наложи административно нарушение имуществена санкция за извършените от ответната страна нарушения на Закона за защита от дискриминация. С оглед гореизложеното и на основание чл. 64, чл. 65 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че с действията си, ответната страна „Б.Т.К.“ ЕАД, представлявано от представителя А.Д., е извършила дискриминация по защитения, съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката Е. Д. П.. На основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. съставът налага на „Б.Т.К.“ ЕАД, представлявано от представителя А.Д., административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лв. /двеста и петдесет лева/ за извършена дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателката Е. Д. П.. Със същото решение съставът установява, че с действията си, ответната страна „Б.Т.К.“ ЕАД, представлявано от представителя А.Д., е извършила нарушение на разпоредбата на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката Е. Д. П. На основание чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. съставът налага на ответната страна „Б.Т.К.“ ЕАД, представлявано от представителя А.Д., административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лв. /двеста и петдесет лева/ за извършено нарушение на разпоредбата на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката Е. Д. П.

Друг пример, разгледан от състава, в който отново се установява, че конкретна услуга, предоставяна от мобилен оператор е в нарушение на чл. 37, ал.1 от ЗЗдискр. по признак „народност“ е **Решение № 256/14.02.2021г.** на Трети специализиран постоянен заседателен състав.

Жалбоподателят – Д. А. сочи, че активирането на услугата A1 Travel Unlimited и нейното деактивиране се извършва със SMS и съдържание, изпратено само на латиница. Според изложеното в жалбата, кирилицата е призната за официална азбука в Европейския съюз. Жалбоподателят излага мнение, че след като дружеството оперира на територията на Република България, където официалната азбука е кирилица, е редно да се предостави възможност услугите да бъдат активирани и деактивирани и на кирилица. Счита, че това е дискриминация спрямо всички останали граждани на ЕС, които ползват латиница.

В свое допълнение жалбоподателят сочи, че според Българския тълковен речник определението за народност е следното: „етническа група, етнос или народност е обособила се група от хора, членовете на която се идентифицират един с друг въз основа на действително или предполагаемо общо наследство - история, раса, родствени връзки, религия, език, култура, територия, националност или външен вид. Тъй като езикът на българската народност използва за своята писменост кирилицата, жалбоподателят счита, че е дискриминиран по признак „народност“ спрямо всички други народности, чийто език използва в писмеността си латиницата.

Допълва, че GSM апаратът, който ползвал, не е смартфон, а „най-обикновена „N.“, закупена от магазин на ответното дружество и на бутоните, на който имало гравирани първо кирилицата и след това и латиницата. Смята, че щом за производителите на GSM апарати не е проблем устройствата им да работят и с двете азбуки, то и мобилните оператори могат да си настроят апаратурата да работи и с кирилица, а не само на латиница, както е в момента.

Жалбоподателят счита, че е бил различно третиран на базата на неговата националност в частност, използваната от него азбука /кирилицата/, като това го е поставило в по-неблагоприятно положение и му е нанесло имуществени вреди, които не биха били налице, ако кирилицата и латиницата били възприемани като равностойни азбуки.

Жалбоподателят счита, че мобилният оператор е накърнил гарантираното му от Конституцията право да използва официалния език на Република България (в частност неговата писменост - кирилицата, призната и от ЕС като официална азбука), като не му е осигурил възможност да активира и дезактивира услугата - допълнителен дневен роуминг пакет A1 Travel Unlimited с SMS на номер 1751 и на кирилица (видно от официалният им сайт)². По преписката е проведено проучване по реда на чл.55-59 от ЗЗДискр. В свое становище ответната страна не оспорва твърдението на А. относно обстоятелството, че услугата на „A 1 Travel Unlimited“ се

²Съгласно дадените Ви пълномощия от Закона за защита от дискриминация чл.47 ал.1 „да установите дали българските граждани и в частност аз, като субекти, използващи кирилицата като писменост сме дискриминирани спрямо всички останали европейски граждани, използващи като писменост латиницата от мобилният оператор А1, който за активиране и дезактивиране на допълнителен роуминг пакет A1 Travel Unlimited с SMS

активира и деактивира чрез изпращане на кратки думи, които се изписват на латиница. Посочва се, че информацията относно това се съдържа надлежно на интернет страницата на дружеството. Твърди се, че активацията и деактивацията на въпросната услуга, която по същество била роуминг тарифен план се извършвала чрез изпращане на съобщение на латиница, доколкото не всички телефонни апарати разполагали с клавиатура на кирилица и с техническа възможност за изпращане на съобщения на кирилица. Посочва, че ако бъде въведено искането от А. изискване за изпращане на команди на кирилица, съществена част от абонатите в страната щели бъдат изправени пред невъзможност да активират или деактивират роуминг тарифния план чрез този дистанционен способ. Категорично отхвърлят твърденията на А., че този начин на активация и деактивацията на услугата представлява „дискриминация“ по смисъла на 33Дискр., като твърдят, че всички абонати на услугата са третирани абсолютно еднакво и всички те активират и деактивират услугата чрез ползване на описаните способи.

Считат, че от изложеното в жалбата не можело да бъде направено заключение, че е налице дискриминация по признак „народност“ по чл. 4, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация (33Дискр.). Считат, че правото на равно третиране на жалбоподателя не било накърнено и по отношение на него не била осъществена дискриминация от страна на мобилния оператор.

Изложени са доводи, че в разглеждания случай жалбоподателят не представил доказателства за неблагоприятно третиране. Ответната страна поддържа доводи, че способът за активация и деактивацията е съобразен с техническите възможности на крайните устройства и с необходимостта услугата да е достъпна за всички крайни потребители, съгласно изискванията на законодателството в сектора на електронните съобщения. Според изложеното, подобен подход бил обичаен и за останалите предприятия на пазара. След като е преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обяснения на страните в открито заседание, Трети специализиран постоянен заседателен състав е приел за установено следното:

Подадената жалба е редовна и допустима, подадена в срока по чл.51 от 33Дискр., в случая не са налице отрицателни предпоставки за разглеждане на преписката по същество на спора.

Съставът е приел, че е сезиран с искане за установяване на нарушение на чл. 37, ал.1 от 33Дискр и дискриминация на основата на признак „народност“ по см. на чл.4, ал.1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя Д. А. А., ползвател на мобилна услуга от ответното дружество. В рамките на производството и видно от данните, публикувани на сайта на дружеството (виж: за а <https://www.a1.bg/za-a1>), става ясно, че дружеството е водещ доставчик на дигитални услуги и телекомуникационни решения в страната. Дружеството е водещ телекомуникационен доставчик в Централна и Източна Европа с повече от 27 млн. клиенти. Прието е, че спорът между страните се свежда до това, че за дезактивирането на предлаганата от мобилния оператор услуга: Travel Unlimited, същата може да бъде дезактивирана само при изпращане на електронно съобщение на латиница, което жалбоподателят счита за дискриминация.

Според решаващия състав, видно от цялостното съдържание на приложените по преписката условия за ползване на въпросната услуга A1 Travel Unlimited, не се установява изрична индикация от страна на мобилният оператор, която да разясни на клиентите, ползващи услугата A1 Travel Unlimited, че при нейното деактивиране, съответното, изпратено от клиента съобщение следва да бъде изписано само и единствено на латиница, за да може същото да бъде отчетено от системата. С оглед данните по преписката става ясно, че съобщението се получава, но поради изписването на кирилица на самото съобщение, същото не се регистрира в системата.

Съставът не споделя тезата на ответната страна, че не всички телефонни апарати, предоставяни от дружеството доставчик на мобилни услуги, разполагат с клавиатура на български език. Необходимо е да се отбележи, че казусът касае изпращане на съобщения на кирилица, а не клавиатурата на телефоните. Съставът е посочил, че доколкото всеки един мобилен апарат от така наречения клас смартфони има налично меню, от което може да се избира съответен език и/или да бъде свалено съответно приложение, при избор на език. Възможност за избор на език е предвидена и в по - старите мобилни устройства, предхождащи смартфоните. Наред с това, въпросните устройства, предлагани от дружеството, следва да отговарят на изискванията на Европейският съюз за качество и за поддържане на опция за избор на езиците на държавите членки на ЕС.

Ответната страна не е оспорила твърдението на жалбоподателя, че телефонен апарат е разполагал с възможност за писане на кирилица. Ирелевантно за спора е обстоятелството, че телефонните апарати могат да бъдат закупени отвсякъде, а не само от мобилните оператори.

на номер 1751 изисква използването единствено на латиница, както е видно от приложената от мен към първоначалната жалба разпечатка от официалният сайт на А1 (виж допълнение към жалба под 44-000-2811/04.09.2019).

Съставът отчита и изложените от процесуалния представител на ответната страна аргументи, че „...с въвеждане на команди на кирилица ще лиши съществена част от абонатите в страната ще бъдат изправени пред невъзможност да активират или деактивират роуминг тарифния план чрез този дистанционен способ“ (цитат от писмените бележки). Тези доводи не са подкрепени с аргументи, но дават основание на състава да приеме, че дружеството предпочита да предоставя услугите си на латиница, без да се отчита факта, че официалната азбука в страната е кирилицата.

Не са споделени доводите на ответната страна, че думата „stop“, използвана и изписана на латиница на територията на цялата страна като част от пътната сигнализация и се разпознавала от всички, без последното да се считало за дискриминация по отношение на българските граждани, които управляват моторни превозни средства, което да е релевантно и за предлаганата услуга. Съставът подчерта, че разликата между международно приетите стандарти за пътна маркировка, респ. пътни знаци и отказът да се ползва дадена услуга, са диаметрално противоположни, поради което не следва да се прави и такава аналогия, като в тази връзка решаващият състав е счел тези доводи за неотносими към предмета на спора по преписката, както и сравнението, което прави процесуалният представител на ответната страна с международната маркировка на пътническите знаци и знакът Stop. Отказът от ползване на конкретна услуга, следва да бъде ясен и да не създава възможности за интерпретация от страна на доставчика на услугата. По аргументите, че изискваният от дружеството способ за активация и деактивацията на услугата е еднакъв за всички клиенти на дружеството, независимо от тяхната националност, също не са споделени от състава, тъй като, с оглед на разглеждания казус, е налице спор именно във връзка с начина на деактивацията на предлаганата услуга: Unlimited. Съставът е отчел, че този извод се налага и с оглед заявеното от процесуалния представител на А. Б.

В решението е отразено, че така изложените доводи на ответната страна водят до единствено възможния извод, че от страна на А. Б., технически е невъзможно да предоставя услуги до крайните си клиенти на територията на страната, чрез електронни съобщения на български език, а следва да се ползва само латиница.

Съставът е отчел и обстоятелството, че изписването на думата „ок“ за активиране на услугата, същата е идентична като при изписване на български език, така и при изписване и на латиница, като различно е положението при отказа от услугата. В мотивите детайлно е обсъдено, че за да може даден клиент да се откаже от услугата, същият следва да е наясно, че отказът направен с изпращане на електронно съобщение, трябва да бъде също толкова лесен и удобен, както при активиране на услугата, но проблемът идва при изписване на съответната дума, която доставчикът на мобилната услуга изисква, при отказ същата да бъде изписана само на латиница. От страна на дружеството не е дадена и яснота относно таксуването на дадено съобщение, в случай, че същото е изпратено без да е изписано на латиница, след като не се отчита от системата. Открит остава и въпросът дали се отчита като разход. Ноторно известно е, че при ежедневната употреба на електронни устройства и услуги, изпращането на електронни съобщения между лицата е и на български, и на български с латиница, като за всеки изпратен „SMS“ доставчиците на мобилни услуги не са поставили изискване за изпращане на текстови съобщения само на латиница, от което следва, че всяко изпратено съобщение, изписано на кирилица и на латиница се таксува, но за отказ от услуга, се въвежда изискване, което не е ясно и недвусмислено отразено. Изложени са и мотиви, че в случая за състава не става ясно, защо от страна на мобилния оператор няма обратна връзка, с която клиента да бъде уведомен, че съобщението е невалидно изпратено или с др. сходен текст.

Относно защитения признак „народност“. Съгласно разпоредбата на чл. 3 от Конституцията на Република България, официалният език в републиката е българският. В случая жалбоподателят, както сам е посочил, се счита дискриминиран на основата на неговата народност, с оглед на това, че следва да ползва конкретни услуги чрез изпращане на текстови съобщения на латиница. В закона не е дадена легална дефиниция, но като характерен белег на народността е наличието на един общ език и писменост, който се говори и разбира от всички, които принадлежат към дадена територия, група и даден народ. Езикът е главното, основно средство за общуване, което създава тесни връзки между хората, прави ги да се чувстват родствени и близки помежду си. Чрез общия език и писменост, може да се създаде и прояви най-ярко спойка, връзка между членовете на определена общност и на една оформена вече народност.

Съгласно чл. 2 от ЗЗДискр целта на закона е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществен живот; ефективна защита срещу дискриминацията.

При мотивиране на решението, съставът е посочил, че в обхвата на защитата от дискриминация попада и упражняването на други права, като достъпът до услуги. С разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1. то в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. за дружеството, конституирано като ответна страна, възниква задължението да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.³

Трети специализиран постоянен заседателен състав счита, че в случая клиентите на дружеството са изпратили съобщение на кирилица с искане за деактивиране на ползваната от тях услуга, са поставени при по-неблагоприятни условия, сравнено с тези клиенти на дружеството, които са деактивирали ползваната услуга, с изпращане на съобщение на латиница. От една страна, тези клиенти на дружеството не успяват да деактивират услугата, от друга не получават и информация за това, че изпратеното от тях съобщение не се отразява в системата, водещо до това, че услугата не е спряна от мобилния оператор. И трето, клиентите плащат за услуга, за която са изпратили съобщение и уведомили мобилния оператор, че не желаят да бъде ползвана от тях, в частност и жалбоподателя.

Трети специализиран постоянен заседателен състав, е приел, че от всички представени от процесуалния представител на ответната страна доказателства, същите не само, че не доказват, че правото на равно третиране на жалбоподателя не е нарушено, а напротив - прието е, че поддържаната от ответната страна защитна теза се явява неотнормима към нарушаването на изискванията на чл. 37 ал. 1 от ЗЗДискр., по съображения, подробно изложени по-горе в решението, поради което следва да се приеме, че „ответното дружество, доставчик на мобилни услуги, не е доказало, че правото на равно третиране не е нарушено.

Предвид гореизложеното Трети специализиран постоянен заседателен състав приема за установено, че при деактивиране на услугата: A1 Travel Unlimited, за която се изисква въвеждане на съобщение, изписано само и единствено на латиница, като последица води предоставяне на услуга при по-неблагоприятни условия спрямо жалбоподателя Арnaudов така и спрямо неопределен брой български граждани, клиенти на дружеството, които също са изпратили съобщение за деактивация на въпросната услуга на кирилица, което представлява нарушение по смисъла на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „народност“. Съставът е посочил, че установеното с настоящото решение нарушение на ЗЗДискр. налага предприемането на мерки в съответствие с правомощията на КЗД. 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/. Съставът е приел, че нарушението е допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице „А. Б.“ ЕАД. При постановяване на решението, заседателният състав е съобразил и отразил на сайта на дружеството обстоятелства, а именно, че през 2020 г. ответното дружество „А. Б.“ ЕАД е отчетло приходи от 513,8 млн. евро, (виж сайта на дружеството). Решаващият състав е счел за необходимо, с цел преустановяване на нарушението по чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и предотвратяване и отстраняване на вредните последици от него и на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. да бъде дадено задължително предписание на „А.Б.“ ЕАД да предприеме мерки за осигуряване възможност за активиране и деактивиране на предоставените от дружеството услуги по начин, осигуряващ равенство в третирането, за да не се допуска предоставяне при по-неблагоприятни условия, на основата на признак „народност“. Воден от гореизложеното, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 65 от ЗЗДискр. установява, по жалба, подадена от Д. А. А., че изискването, въведено от „А.Б.“ ЕАД при деактивиране на услугата A1 Travel Unlimited чрез изпращане на електронно съобщение единствено и само на латиница, е в нарушение на чл. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. чл.4, ал. 1 от ЗЗДискр, на основата на признак „народност“. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на ответната страна - „А.Б.“ ЕАД, ЕИК: xxxx, представлявано от А. В. Д. и М. М., е наложена имуществена санкция, в размер на 1500 (хиляда и петстотин) лева за гореустановеното нарушение, извършено при осъществяване предмета на дейност на юридическото лице. На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. с цел преустановяване на установеното с настоящото решение нарушение по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., е дадено задължително предписание на длъжностните лица, представляващи ответната страна „А.Б.“ ЕАД, а именно: А. В. Д. и М. М. да се предприемат мерки за осигуряване на възможност

³ За което задължение ответната страна е уведомена и в открито заседание от 26.10.2020 г. – виж стр. 4 от протокола.

за активиране и деактивиране на предоставените от дружеството услуги по начин, осигуряващ равенство в третирането, като занапред, от постановяване на настоящото, да не се допуска предоставяне на услуги при по-неблагоприятни условия спрямо клиентите на дружеството, като на основание чл.67, ал.2 от ЗЗДискр. е даден срок от един месец, считано от датата на получаване на решението, представляващите да уведомят комисията за предприетите мерки за изпълнение на наложената принудителна административна мярка.

Съгласно правилото, разписано в чл. 9 от ЗЗДискр., 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. Изискването на закона е за определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна (при условия на главно и пълно доказване), така и за жалбоподателя. Макар непълно и насрещно, доказването на жалбоподателя е "начално". За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на пострадалия, в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“, което в случая не е така. Подобен пример е обсъден в **Решение № 735 /06.10.2021г.**

В инициативния документ жалбоподателят Г.С.Х. твърди, че на 24.10.2019 около 16.00ч. в офис на torpentacar.bg (търговска марка на „М.“ ЕООД) летище В. му било отказано предаването на предварително резервиран и платен автомобил по резервация номер 755479165 от посредника r..com. Сочи, че представил на място ваучер за резервация, валидна шофьорска книжка и заверено от КАТ, обжалвано наказателно постановление, което по закон, служело да замества контролния талон към СУМПС. Твърди, че фирмата му отказала предаването на автомобила като твърдели, че НП, което предоставил, не било валидно като заместител на контролен талон като се позовавали на вътрешни правила, които изрично определяли синия талон като необходимо условие. Твърди, че след това, наел такси за да пътува до Разград, за да не пропусне мача между Лудогорец и Еспаньол, във връзка с който имал билет, пътуване със самолет от София и хотел във Варна.

Счита, че твърденията на "М." ЕООД представляват противоречие с практиката в пътна полиция, базирана на ЗЗДП, като цитира 8) (Нова - ДВ, ф. 51 от 2007 г.) и прилага съдебно решение, като пример и прецедент за тълкуване на въпросния закон. Твърди, че при проверка по негова жалба от Комисията за Защита на Потребителите, "М." ЕООД не отрекли гореизложеното и аргументирали отказа си с установени вътрешни правила. Сочи, че не бил в състояние да предоставя изискваната специфичната форма на контролен талон, заради обстоятелствата, в които се намирал, а именно процедурата по обжалване на НП от пътна полиция София, като сочи, че нямал влезли в сила наказания, притежавал валидно свидетелство за управление и бил редовен водач пред Закона За Движение по Пътищата. Посочва, че съществува практическа възможност тези обстоятелства да бъдат проверени на момента през интернет страницата на КАТ по номер на книжка, за което уведомил "М." ЕООД по време на гореспоменатите събития пред техния офис. Смята, че правилата на фирмата създават дискриминация по отношение на личното му положение, в резултат на която станал жертва на интензивен стрес и сериозен дискомфорт, а също така значителни финансови щети. Твърди, че загубил плащането, което бил направил за резервация, както и разноски за такси на стойност 263.21 лв, за което прилага касови бележки.

Относно Е. ООД, жалбоподателят твърди, че на 16.12.2019г направил резервация за автомобил при Е. ООД чрез посредника R..com. Резервацията била за подобно на предишното пътуване с кола от В. до Р., за да може да присъства на мача Лудогорец и Интер-Милано на 20-ти фев. 2020 г. Споделя, че за да избегне потенциални нови усложнения с контролния талон, изпратил запитване към компанията майка Е. чрез тяхната форма за запитвания, в която обяснил ситуацията. Твърди, че въпреки многократни последващи писма, отговор така и не получил и на 24 януари 2020г. изпратил запитването директно към Е, ООД чрез техния адрес, като отговорът им бил, че единственият вариант е, да представи "син" контролен талон.

Смята, че правилата на фирмата създават дискриминация по отношение на личното му положение и нарушение на ЗЗД (чл. 37. ал 1; Отказ от предоставяне на стоки или услуги на основата на признаците по чл. 4, ал. 1.)

В хода на проучването по чл. 56, ал.1, т.2 от ЗЗДискр.) са изискани становища и информация от ответната страна

В представеното становище, представляващият „Е.“ твърди, че на 16.12.2019 г. жалбоподателят е направил резервация за наем на автомобил за дата 20.02.2020 г. чрез интернет платформата им, като след проведена кореспонденция с представител на дружеството на 24.01.2020 г. по електронна поща, Х. анулирал своята резервация, като посочва, че съгласно политиката им, след като анулацията е осъществена до 14 (четиринадесет) дни преди датата, то пълната сума

се възстановявала по сметка на клиента. Споделят, че от предоставената от Х. информация, на 24.01.2020 г. се е установило, че същият не разполага със „син“ контролен талон, тъй като му е отнет. Твърдят, че дружеството и конкретно служителите, които обработват резервациите, няма как да знаят на какво основание бил отнет контролният талон на клиента, като потвърдения, му било съставено наказателно постановление № 15-4332-022092 от 18.12.2015 г., издадено от Зам.-началник отдел пътна полиция - СДВР, със същото на жалбоподателя на основание чл.183, ал.2, т.11 от Закона за движение по пътищата била наложена глоба в размер на 20.00 лв. за нарушение на чл.40, ал.2 от Закона и на основание чл. 175, ал.1, т.5 от ЗДвП е наложена глоба в размер на 150,00 лв. и лишаване от право да управлява МПС за срок от 2 месеца за нарушение на чл. 123, ал.1, т. 1 от ЗДвП, като видно от предоставеното наказателно постановление, жалбоподателят нарушил правилата за движение назад, реализирал ПТП и напуснал мястото на ПТП без да уведоми органите на МВР. Твърдят, че Х. уведомил Е. ООД, че наказателното постановление било предмет на съдебен спор и към настоящ момент се обжалва пред съда, без да са предоставени доказателства за това, като предоставена била единствено информацията относно номер на дело в СРС, а именно - 13281/2019 г. по описа на 101 състав. Към датата, на която е водена кореспонденцията - 24.01.2020 г., делото не било решено и на интернет страницата на съда не могло да бъде направена справка относно това кои са страните по делото и какъв е предметът на делото - единствено се виждало, че става дума за наказателно дело от административен характер. Твърдят, че към този момент и от представените документи, Е. ООД не може да направи заключението, че Х. е правоспособен водач. Именно съгласно чл. 150а от ЗДвП, за да управлява моторно превозно средство, водачът трябвало да притежава свидетелство за управление, валидно за категорията, към която спада управляваното от него моторно превозно средство, да не бъде лишаван от право да управлява моторно превозно средство по съдебен или административен ред, както и свидетелството му за управление да е в срок на валидност, да не е временно отнето по реда на чл. 171. т. или 4 или по реда на чл. 69а от Наказателно процесуалния кодекс и да не е обявено за невалидно, тъй като е изгубено, откраднато или повредено. Съгласно чл. 157 ЗДвП (изм., бр. 97 от 2017 г.) (1) (доп., бр. 101 от 2016 г., в сила от 01.07.2017 г.) при издаване на свидетелство за управление, притежателят му получава контролен талон за потвърждаване валидността на притежаваното свидетелство и определен брой контролни точки за отчет на извършваните нарушения.

Ответната страна излага доводи, че съгласно разпоредбите на Закона за движение по пътищата, към този момент, служителите на Е. ООД нямало как да потвърдят валидността на притежаваното свидетелство за управление на МПС без представянето на контролен „син“ талон от страна на клиента, като в случай, че същото му е отнето на друго основание, или са му отнети всички контролни точки, лицето губило правоспособност и било длъжно да върне свидетелството за управление в съответната служба на МВР.

Твърдят, че изискванията и политиката на Е. ООД се отнасяли до всички негови клиенти, които предоставят едни и същи документи, като няма случай, в който да е бил предоставен автомобил под наем на лице с българско гражданство, без наличието на контролен „син“ талон.

По преписката е постъпило становище от „М.“ ЕООД с вх. № 12-11-2340/22.06.2020 г. в което заявяват, че на 31.08.2020 г. Б. Х. направил резервация през сайта на посредник за наем на автомобил от 24.10.2019г. до 25.10.2019г. с място за наемане и връщане от офиса на TOP RENT A CAR на Л. В.. Твърдят, че съгласно утвърдената практика, при резервиране на автомобил през посредник при тях постъпил имейл с уведомление с данни за резервация: период, автомобил, място за наемане, нетна цена и други детайли, но без информация кой ще бъде конкретният наемател. Сочат, че правейки резервация, наемателите се запознават с всички условия за наемане на автомобил и е длъжен изрично да потвърди, че се е запознал с тях, като условията посочени на сайта R..com били идентични с тези от общите им условия за наемане на автомобил, които били обявени и на сайта им. Твърди, че до явяването му на гишето в деня и часа на стартиране на наема, нямали каквато и да е било информация, кой ще е клиентът, като клиентът знаел коя компания ще изпълнява резервацията му за кола под наем. Посочват, че при отдаване на автомобили, резервирани с ваучери от посредници, клиентът заплащал изцяло услугата на посредника, а те си получавали договорената цена едва след приключване на наема. Твърдят, че не са получили каквато и да било сума нито от клиента, нито от посредника.

След обявяване на преписката за решаване, Трети специализиран постоянен заседателен състав, е приел за установена следната фактическа обстановка:

Жалбоподателят твърди в инициативния документ, че на 24.10.2019 г. в офис на toprentacar.bg (търговска марка на „М.“ ЕООД) летище В., му е било отказано предаването на предварително резервиран и платен автомобил по резервация номер 755479165 от посредника r...com. Сочи,

че представил на място ваучер за резервация, валидна шофьорска книжка и заверено от КАТ, обжалвано наказателно постановление, което по негови думи, служело да замества контролния талон към СУМПС. Твърди, че фирмата му отказала предаването на автомобила като твърдели, че НП, което предоставил, не било валидно като заместител на контролен талон, като се позовавали на вътрешни правила.

На 16.12.2019 г. Х. направил резервация за наем на автомобил за дата 20.02.2020 г. чрез интернет платформата на „Е.“ ООД, като след проведена кореспонденция с представител на дружеството на 24.01.2020 г. по електронна поща, Х. анулирал своята резервация, след като станало ясно, че същият не разполага със „син“ контролен талон, тъй като му е отнет.

В жалбата са изложени оплаквания по отношение на ответните страни като заявява, че вътрешните правила на дружествата, в частта за представяне на контролен талон като условие за наемане на автомобил, с какъвто той не разполага към момента на заявката си, създават дискриминация по отношение на личното му положение и нарушение на 33Дискр. (чл. 37, ал. 1: Отказ от предоставяне на стоки или услуги на основата на признаците по чл. 4, ал. 1.).

По преписката е установено, че на Х. е издадено наказателно постановление № 15-4332-022092 от 18.12.2015 г., от Зам.-началник отдел пътна полиция - СДВР, като на основание чл.183, ал.2, т.11 от Закона за движение по пътищата, му била наложена глоба в размер на 20.00 лв. за нарушение на чл.40, ал.2 от Закона и на основание чл. 175, ал.1, т.5 от ЗДвП е наложена глоба в размер на 150,00 лв. и лишаване от право да управлява МПС за срок от 2 месеца за нарушение на чл. 123, ал.1, т. 1 от ЗДвП. Х. е имал право за защита на своите интереси и се е възползвал от тази възможност като е обжалвал наказателното постановление по съответния ред.

Страните не спорят относно обстоятелството, че Х. не е представил контролен талон, а е представил наказателно постановление.

Ответните страни твърдят, че Х. не е представил съдебно удостоверение или официален документ от компетентния съд, от което да е видно, че именно с посоченото наказателно постановление му е отнет контролния „син“ талон и същото е предмет на съдебен спор.

От така възприетата фактическа обстановка се налагат следните правни изводи:

Изложените в жалбата оплаквания са квалифицирани като неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ по смисъла на чл.4, ал.2 във вр. с чл.4, ал.1 от 33Дискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1, предвид вътрешните правила на дружествата по отношение на изискването на контролен талон и непризнаването на представеното наказателно постановление като заместител на талона.

Нарушението на чл. 37, ал.1 от 33Дискр., както личи и от самия текст на разпоредбата: „Не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл.4, ал.1“.

В мотивите на решението е отразено, че горесцитираната разпоредба изисква установяване наличието на някой от изброените в чл.4, ал.1 от 33Дискр. защитени признаци, който да е фактически обусловен и именно въз основа на който, то е поставено в по-неблагоприятно, неравностойно положение в сравнение с друго лице, което се намира в сходно положение, но не притежава този белег. В конкретния случай като такъв е визиран признака „лично положение“, обосноваването на който предполага и налага установяване и доказване във всеки конкретен случай на значим, обективен, същностен за (иманентно присъщ на) личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация.

Жалбоподателят обаче не е посочил в какво се изразява неговото „лично положение“. В рамките на производството не е установено, че жалбоподателят е носител на някакво отличаващо го свойство и в частност на характеристика, иманентно присъща на личността, която да е предпоставка за по-различното му третиране. Съставът е отчел, че признакът „лично положение“ винаги се обективира с един траен, същностен и личностен белег. Такъв признак в настоящето производство не може да бъде изведен. Според решаващия състав не е налице различно третиране на жалбоподателя спрямо останалите субекти в еднаквостта на личното им положение - другите лица, ползващи услугите на дружествата, тъй като изискването за представяне на контролен „син“ талон важи както за жалбоподателя, така и за всички останали клиенти. В този смисъл, в случая не е налице обвързващ признак „лично положение“. Нещо повече, в хода на производството няма данни по преписката, от които да е видно, че жалбоподателя е третиран по-неблагоприятно от други лица.

Предвид спора на производството, разпоредбите на чл. 157 от Закона за движение по

пътищата гласят: (6) (Нова - ДВ, бр. 43 от 2002 г., изм., бр. 51 от 2007 г.) При съставяне на акт за нарушение по този закон, контролният талон се отнема и се връща на водача след изпълнение на задължението по чл. 190, ал. 3. Актът за нарушението заменя контролния талон за срок до един месец от издаването му. (7) (Нова - ДВ, бр. 51 от 2007 г.) При връчване на наказателното постановление и доброволно заплащане на наложената глоба, контролният талон се връща незабавно. (8) (Нова - ДВ, бр. 51 от 2007 г.) Наказателното постановление заменя контролния талон за период от един месец след влизането му в сила, съответно решението или определението на съда при обжалване.

С наказателното постановление №15-4332-022092/18.12.2015 г., издадено от отдел „Пътна полиция“ СДВР, на Х. е наложено административно наказание при приложението на субсидиарния наказателен състав - чл.183, ал.2, т.11 от Закона за движение по пътищата му била наложена глоба в размер на 20.00 лв. за нарушение на чл.40, ал.2 от Закона и на основание чл. 175, ал.1, т.5 от ЗДвП е наложена глоба в размер на 150,00 лв. и лишаване от право да управлява МПС за срок от 2 месеца за нарушение на чл. 123, ал.1, т. 1 от ЗДвП. Обсъдено е, че жалбоподателят е представил на служителите на ответните дружества не контролен талон със СУМПС, а Наказателното постановление. Съгласно чл. 157, ал. 6 от ЗДвП при съставяне на акт за нарушение по този закон, контролният талон се отнема и се връща на водача след изпълнение на задължението по чл. 190, ал. 3. Актът за нарушението заменя контролния талон за срок до един месец от издаването му, като в разпоредбата на чл. 157, ал. 7 от ЗДвП е предвидено, че при връчване на наказателното постановление и доброволно заплащане на наложената глоба, контролният талон се връща незабавно. В случай, че наложената глоба не бъде заплатена, съобразно чл. 157, ал.8 от ЗДвП, наказателното постановление заменя контролния талон за период от един месец след влизането му в сила, съответно решението или определението на съда при обжалване.

При тълкуване на цитираните норми, заседателният състав е сформирал извод, че в случай на обжалване на наказателното постановление, то автоматично заменя контролния талон за период от един месец след влизане на решението или определението на съда в сила. Правната логика на тази норма е, че до приключване на това производство с влязъл в сила акт, нарушителят се счита за невиновен. По-нататък, този месечен срок е предвиден за заплащане на евентуално потвърдената или изменена от съда глоба след постановяване на окончателния съдебен акт. А при отмяната ѝ, същият срок е предоставен на водача за явяване пред длъжностните лица на КАТ и получаване на контролния талон.

От друга страна обаче, съставът е кредитирал становището на ответните страни, че нямало как служителите на дружествата да потвърдят валидността на притежаваното свидетелство за управление на МПС без представянето на контролен „син“ талон от страна на клиента, тъй като жалбоподателят не е предоставил съдебно удостоверение или документи, които да му послужат пред трети лица за исканите от него цели, за да докаже, че именно процесното наказателно постановление е предмет на съдебен спор и да му служи вместо „син“ талон. Х. не отрича това обстоятелство, а напротив, заявява, че „съществува и практическа възможност тези обстоятелства да бъдат проверени на момента през интернет страницата на КАТ по номер на книжка, за което уведомих „М.“ ЕООД и „...проведох и телефонен разговор с „Е.“ ООД...обясних, че мога да им предоставя справка от съда за хода на делото или какъвто друг документ те желаят, за да докажа, че съм редовен шофьор“ /цитати от жалбата/. Няма данни по преписката жалбоподателят да е представил на ответните страни посочените от него документи, въпреки заявеното. Съставът е счел, че задължение на клиента е да представи всички съотносими документи към заявените от него цели, а не да посочва на ответните страни да правят те проучване или самостоятелна справка, за да потвърдят истинността на твърдяното от него.

В мотивите на решението съставът е отбелязъл, че не съществуват специални правила на Европейския съюз за наемане на автомобили. Дружествата за отдаване на автомобили под наем могат да определят свои собствени цени и условия в различните страни от ЕС въз основа на разходите си и други фактори. Но, все пак, потребителите се ползват с основни потребителски права, когато вземат под наем автомобил. Това включва: право на ясна информация и право на справедлив договор.

Правейки резервация, наемателят Х. – жалбоподател в настоящото производство, се е запознал с всички условия за наемане на автомобил и е потвърдил, че е запознат с тях. Едно от основните изисквания е, че „Наемателят е длъжен да представи валидно свидетелство на МПС или син талон“, като това изискване е заложено в общите условия за наемане на автомобила.

Ето защо решаващият състав е счел, че от събраните в хода на проучването доказателства, никъде не е налице индичия за наличието на *prima facie* дискриминация, също така няма посочени

лица в сравнимо сходно положение, спрямо които е приложено по-благоприятно третиране в сравнение с жалбоподателя.

Съставът е отчетел, че в случая не е налице дискриминация, тъй като не се установява по-неблагоприятно третиране на едно лице спрямо други (лица при сравними сходни обстоятелства/. За всички лица, които решат да ползват услугите, предоставяни от ответните страни, са в сила едни и същи изисквания и условия, а не само за жалбоподателя. В тази връзка, съставът счита, че не е налице пряка дискриминация по смисъла на разпоредбата на чл. 4, ал.2 във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Чл. 9 от ЗЗДискр. изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна (при условия на главно и пълно доказване), така и за жалбоподателя. Макар непълно и насрещно, доказването на жалбоподателя е „начално“. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на пострадалия, в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“, което в случая не е така. Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. „В производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.“ Поради което, за да премине доказателствената тежест върху ответниците, е необходимо жалбоподателят да представи факти, в които да посочи с какво се отличава от останалите лица, с които се сравнява. Едва тогава би било възможно да се прецени дали е налице връзка между заявления „иманентно присъщ личностен белег“ на жалбоподателя и различното му третиране. В конкретния случай обаче, такава отличителна характеристика жалбоподателят не посочва. От материалите по преписката единственото, с което е посочено, че същият се отличава от останалите клиенти на дружествата, е непредставянето на син талон за автомобила, съгласно изискванията за наемане на кола под наем, с което условие жалбоподателят е бил запознат, което по никакъв начин не би могло да се приеме, че попада в обхвата на който и да е от защитените съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци. Неустановяване съдържанието на посочения защитен признак, съгласно фактите по преписката е основание да се приеме, че твърдяното дискриминационно нарушение не е доказано. С оглед гореизложеното и на основание чл. 65, ал. 5 от Закона за защита от дискриминация, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, установява, че при осъществяване на дейността си, ответната страна „М.“ ЕООД, представлявано от М. Р. М. – управител не е извършило дискриминация на основата на признак „лично положение“ спрямо Б. С. Х., по смисъла на Закона за защита от дискриминация.

Със същото решение съставът установява също, че при осъществяване на дейността си, ответната страна „Е“ ООД – Е. В., представлявано от управители Ц.Р.Р. и Х.И.Р., не е извършило дискриминация на основата на признак „лично положение“ спрямо Б. С. Х., с , по смисъла на Закона за защита от дискриминация.

С оглед предмета на производството, решаващият състав установява, че изискването „Наемателят е длъжен да представи валидно свидетелство на МПС или син талон“, заложено в общите условия за наемане на автомобил от ответните дружества, не е дискриминационно, и не представлява нарушение на разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съставът оставя без уважение жалба с вх. № 44-01-429/27.02.2020 г. по описа на КЗД, подадена от Б. С. Х., като неоснователна.

Съгласно разпоредбата на чл. 62, ал.2 от Закона за защита от дискриминация предвижда, когато в помирителното производство бъде постигнато споразумение между страните на основата на равно третиране, комисията да го одобрява с решение и прекратява преписката. Пример за одобрено споразумение след водене на преговори за постигане на такова, е **Решение №755/12.10.2021г.**

1. Й.П.П. – жалбоподател,
2. ПТГ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К. П. М., - ответна страна,
3. СО на СБУ при ПТГ „Д-р Н. В.“ град Г., представлявана от председателя П. К. К., ответна страна

Жалбоподателката Й.П.П. уведомява, че е искала да членува в синдикат, чакала е повече от три месеца и накрая не е удовлетворено това нейно желание. Твърди, че това е станало на първо място от работодателя й с мотива, че тя работи по проект, който има финансови ограничения, а когато се разбира, че това не може да бъде мотив и тя заявила, че ще си търси правата, отговорността е прехвърлена на председателя на синдикалната организация на СБУ при ПТГ „д-р Н.В.“ гр. Г., и на второ място - от синдикалната организация на СБУ при ПТГ „д-р Н.В.“. Сочи, че

синдикалните членове взели единодушното решение да откажат приемането ѝ в синдикалната организация, с несправедливи мотиви. Счита, че умишлено ѝ е ограничено правото на членство, за да я лишат от защита.. В жалбата си Й.П. твърди, че ПТГ „Д-р Н. В.“ гр. Г., в качеството на неин работодател, не е изпълнил задълженията си относно осигуряването на полагащите ѝ се социални придобивки и плащания при изпълнение на трудовата ѝ функция, в т.ч. осигуряване на средства за работно облекло /чл.296 от КТ/ и средства за СБКО /чл.292 от КТ/, също така ѝ били наложени неоснователни ограничения за членство в синдикална организация на СБУ към ПТГ „Д-р Н. В.“ от страна на работодателя с мотива, че тя заема длъжността по проект „Подкрепа за успех“. Заявява, че за случая е уведомила централното ръководство на СБУ. В отговор, с писмо изх.№165/09.03.2020г. на Председателя на СБУ- гр. С. тя е била уведомена, че не съществува пречка и основание да ѝ бъде отказано членство в синдикалната организация и да не се ползва от полагащите ѝ се социални придобивки и плащания.

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

На откритото заседание по преписката и на основание чл. 62, ал.1 от ЗЗДискр. на страните е дадена възможност да водят преговори и да сключат споразумение, което да представят в КЗД.

На 27.09.2021 г. г. в деловодството на КЗД е постъпило писмено споразумение с вх. № 44-00-3168/27.09.2021 г., сключено между жалбоподателката и ответните страни ПТГ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К. П. М., и Синдикална организация на СБУ при ПТГ „Д-р Н. В.“ град Г., представлявана от председателя П. К. К., за следното:

Страните подписват настоящото споразумение с цел да уредят отношенията си във връзка с подадена от Й.П.П жалба за извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Страните се съгласяват, че с постигане на целта на настоящото споразумение ще уредят доброволно, изцяло и окончателно взаимоотношенията между тях и ще прекратят съществуващите спорове.

- С настоящото Споразумение Директорът на ПТГ „Д-р Н.В.“, заедно с председателя на Синдикална организация на СБУ при ПТГ „Д-р Н. В.“ град Г. изразяват готовността си да се въздържат в бъдеще от бездействия, които могат до доведат до неравно третиране;

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

Права и задължения на страните

С подписване на настоящото споразумение страните доброволно и по взаимно съгласие, уреждат отношенията си във връзка със спор за нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и образуваната преписка № 462 /2020 г. по описа на Трети специализиран заседателен състав на КЗД.

Страните, след като разгледаха съдържанието на материала, се съгласиха, че от страна на „ПТГ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К.П. М. е представено заверено копие от Трудов договор № ЧР-02-03 /30.09.2019 г. за назначаването на Й.П. като „Социален работник“ на 4 часов работен ден. За периода на действието му са изплатени всички възнаграждения, ведно със средствата за закупуване на работно облекло, както и дължимото СБКО за целия период.

На проведеното в учителската стая на 08.09.2021 г. от 15.00 ч. Общо събрание на колектива, се изясниха спорните въпроси между страните и обстоятелствата, довели до образуване на производство № 462/2020 г. пред КЗД. След проведения разговор страните обединиха своите позиции в дух на толерантност и взаимно уважение, както и от името на колектива, Директорът на ПТГ „Д-р Н.В“ г-жа К. М. поднесе извинения на г-жа Й.П. от свое име и от името на целия колектив. Към извиненията, отправени към Й.П. се присъедини и председателят на ПТГ „Д-р Н.В.“ П. К.

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

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

С изпълнението на поетите от страните ангажменти по формулираните в това споразумение условия, ще бъдат уредени всички претенции, съществуващи между страните и свързани с преписка №462/2020 по описа на Трети специализиран заседателен състав на КЗД.

Настоящото споразумение влиза в сила в момента на подписването му.

За неуредените с настоящото споразумение въпроси, се прилагат разпоредбите на законодателството на Република България.

Комисията, след като се запозна с текста на споразумението, 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 Закона за защита от дискриминация, следва да бъде одобрено.

С оглед на гореизложеното и на основание чл.62, ал.2 от ЗЗДискр., Комисия за защита от дискриминация.

ОДОБРЯВА сключеното между жалбоподателката Й.П.П., от една страна и от друга страна: ПТГ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К.П.М., със седалище и адресна регистрация, управление: xxxxxx и Синдикална организация на СБУ при ПТГ „ПТГ „Д-р Н. В.“, град Г., представлявана от председателя П.К.К. със следния текст:

Днес 27.09.2021 г. в гр. София, между:

1. ПТГ „ПТГ „Д-р Н. В.“, град Г., представлявана от директора К. П. М.,
2. СО на СБУ при ПТГ ПТГ „Д-р Н. В.“, град Г., представлявана от председателя П. К. К., от една страна и

3. Й. П. П., от друга страна, на основание чл. 62 от Закона за защита от дискриминация, се сключи настоящото споразумение, с което двете страни обединяват своите позиции в дух на доброжелателност, толерантност и взаимно уважение за следното:

Страните подписват настоящото споразумение с цел да уредят отношенията си във връзка с подадена от Й.П.П. жалба вх. №44-00-1745 /18.06.2020 и допълнение към нея с вх. № 44-001956 / 07.07.2020 г. г., за извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация.

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

С настоящото Споразумение директорът на ПТГ „Д-р Н. В.“ заедно с председателя на Синдикална организация на СБУ при ПТГ „Д-р Н. В.“ град Г. изразяват готовността си да се въздържат в бъдеще от бездействия, които могат до доведат до неравно третиране;

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

Права и задължения на страните

С подписване на настоящото споразумение, страните, доброволно и по взаимно съгласие, уреждат отношенията си във връзка със спор за нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и образуваната преписка №462 /2020 г. по описа на Трети специализиран заседателен състав на КЗ.

Страните, след като разгледаха съдържанието на материала, се съгласиха, че от страна на „Професионална техническа гимназия/ПТГ/ „Д-р Н. В.“, представлявана от директора К. П. М., е представено заверено копие от Трудов договор №ЧР-02-03 /30.09.2019 г. за назначаването на Й. П. като „Социален работник“ на 4 часов работен ден. За периода на действието му са изплатени всички възнаграждения, ведно със средствата за закупуване на работно облекло, както и дължимото СБКО за целия период.

На проведеното, в учителската стая на 08.09.2021 г. от 15.00 ч., Общо събрание на колектива се изясниха спорните въпроси между страните и обстоятелствата, довели до образуване на производство № 462/2020 г. пред КЗД След проведения разговор, страните обединиха своите позиции в дух на толерантност и взаимно уважение, както и от името на колектива, директорът на ПТГ „Д-р Н. В.“ г-жа К.М. поднесе извинения на Й. П. от свое име и от името на целия колектив. Към извиненията, отправени към Й.П. се присъедини и председателят на профсъюзната организация при „ПТГ „Д-р Н.В.“, П. К.

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

Всички спорове между страните, възникнали във връзка с влизането в сила, действието и изпълнението на настоящото споразумение, ще се решават в дух на добра воля, чрез преговори между страните. С изпълнението на поетите от страните ангажменти по формулираните в това споразумение условия, ще бъдат уредени всички претенции, съществуващи между страните и свързани с преписка №462/2020 по описа на Трети специализиран заседателен състав на КЗД.

Споразумението влиза в сила в момента на подписването му.

За неуредените с настоящото Споразумение въпроси, се прилагат разпоредбите на законодателството на Република България. С постановеното решение, съставът е прекратил, на основание чл.62, ал.2 от ЗЗДискр., производството по преписка №462/20120 г. поради одобреното от Комисията споразумение между страните.

Решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав

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

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 № 537/15.06.2021 г.**, в което са разгледани оплаквания за по - неблагоприятно третиране по признак „имуществено състояние“. Жалбата е подадена от К.Д.Й. срещу Национална агенция за приходите, представлявана от изпълнителния директор, Министъра на финансите на Република България и Народно събрание на Република България, представлявано от председателя.

Оплакването е, че установената в разпоредбата на чл. 53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ), /в редакцията ѝ, в сила от 01.01.2017 г./ отстъпка от 5 на сто върху данъка за довносяне по годишната данъчна декларация, спрямо лицата, които подават годишна данъчна декларация до 31 март на следващата година по електронен път, създава неравно третиране спрямо тази част от гражданите, които не разполагат с възможност да подават декларация по електронен път. Счита, че е налице нарушение по признак „имуществено състояние“ и нарушение на чл.37 от ЗЗДискр., тъй като за подаване на годишна данъчна декларация по електронен път е необходимо наличие на компютър, достъп за връзка с интернет (заплащане на услуга доставка на интернет), наличие на електронен подпис или друг такъв, издаден от НАП.

В становище ответната страна НАП сочи, че нормата на чл. 53, ал. 6 от ЗДДФЛ, действаща през посочената година, предвижда, че лицата, които подадат годишната данъчна декларация до 31 март на следващата година по електронен път, ползват отстъпка 5 на сто върху данъка за довносяне по годишната данъчна декларация. С въвеждането на това задължително изискване, според становището, законодателят изрично е определил по-ранен срок за подаване на годишната данъчна декларация с цел ползване на отстъпка върху данъка за довносяне. Отбелязва се, че основната цел на посоченото облекчение е физическите лица да бъдат насърчени да подават годишната си данъчна декларация по електронен път, като внасят своевременно задълженията си към държавата.

Съгласно чл. 102, ал. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс, подаването на декларации, документи или данни по електронен път се извършва от субекта или от негов представител с квалифициран електронен подпис, или с издаден от Националната агенция за приходите персонален идентификационен код (ПИК). Отделно от посоченото, физическите лица разполагат с възможност за упълномощаване на друго лице (физическо или юридическо), за подаване на годишната им данъчна декларация по чл. 50 от ЗДДФЛ по електронен път, поради което не е задължително да разполагат със собствен компютър и достъп до интернет.

Ответната страна - Народно събрание на Република България заявява, че приемането на процесната норма е с цел стимулиране доброволното плащане на данъци от данъчно задължените лица. Същото е извършено изцяло в обществен интерес - за увеличаване събираемостта на приходите в бюджета и намаляване на административната тежест за гражданите, като законодателят е обвързал ползването на облекченията с липсата на публични задължения към държавата. Нормата е приложима по един и същ начин към всички данъчнозадължени лица и липсва диференциран подход и неравно третиране, както и че законодателството не ограничава възможността данъкоплатците да избират начина на подаване на данъчните си декларации.

Ответната страна по преписката, министърът на финансите оспорва подадената жалба като неоснователна.

Съставът е счел относно наведеното оплакване за дискриминационния характер на разпоредбата на чл.53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, че целта на мярката е да стимулира подаване на данъчни декларации по електронен път, която цел има определена връзка с други законни цели по своята същност, като оптимизиране дейността на администрацията, както и с цел да повиши събираемостта на бюджетните приходи и внасяне своевременно на задълженията към държавата, което само по себе си представлява законова цел при осъществяване на данъчната политика на Република България в сферата на данъчните отношения.

Взето е предвид, че в конкретния случай не се създава обективна невъзможност

спрямо лицата, които нямат компютърни умения; лицата, които не разполагат със средства за закупуването на електронна компютърна система; лицата, които не могат да си позволят да заплащат за услугата, чрез която се осъществява достъпът до интернет пространството, тъй като разполагат с алтернатива за подаване на годишна данъчна декларация чрез свой представител с квалифициран електронен подпис или с издаден от Националната агенция за приходите, персонален идентификационен код (ПИК) от предпочитан от тях офис на Национална агенция по приходите, напълно безплатно. Само по себе си тези доказателства са достатъчни, за да се приеме, че принципът за пропорционалност е спазен в процесния период.

Съставът е установил, по жалба на К. Д. Й. от гр. Д., че разпоредбата на чл. 53, ал.6 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, не е в нарушение на разпоредбите на чл. 4, ал.2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр.

Установено е, че ответните страни не са извършили нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал.2 и ал. 3 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал.1 по признак „имуществено състояние“, спрямо жалбоподателя К. Д. Й. от гр. Д. и съставът е оставил жалбата без уважение.

Както сочи практиката на Четвърти специализиран състав, неблагоприятното третиране във връзка с 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.

Решение № 214/12.02.2021 г.

Жалбата е подадена от Н. С. С. от гр. Р. и е насочена срещу Министерство на здравеопазването и Министъра на здравеопазването с оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“.

В инициативния документ е отразено, че считано от 13.03.2020г., заради Заповед № РД 01-124/13.03.2020г. на Министерство на здравеопазването, влязла в сила на 14.03.2020г. чрез публикуване в Държавен вестник, с разпоредбата на т.1, т.1 от заповедта Н. С. е бил ограничен да осъществява частния си бизнес, заставен да не работи и да не изкарва пари за прехраната на неговото семейство. Сочи, че гражданите на Република България били в много тежко положение, поради пандемията от Covid-19, като основно гражданите в частния сектор, търговци, служители и др. В инициативния документ Н. С. сочи: „... вие ще удължавате срока на карантината в страната на порции, за да се подлъгват търговците да не съкращават персонала си и да трябва държавата да им заплаща финансови средства и т.н., но те нямат пари за оцеляване.... Определете ясен срок за замразяване било то три месеца например, а ако е по-кратък, то ще го намалите и ще започне да се работи в сферите, в които не се работи. Всеки един гражданин, който е заставен да не работи, т.е. принуден да стои без пари по време на тези забрани в страната по отношение на корона вируса, следва да бъде обезвъзмезден, както до сега е било, съгласно българското законодателство, при отстраняване от работа да получава по 80% от заплатата, която е получавал, а не само държавните служители да не им се забранява да работят и на някои само в частния сектор, защото така е неравноправно третиране по начин на живот за оцеляване дори“ (цитат от инициативния документ). Н. С. сочи, че в момента имало социално икономически геноцит, упражняван върху гражданите и трябвало да се спре. Н.С. счита, че този геноцид не трябвало да продължава, тъй като той и останалите граждани били лишени от парични приходи. Счита, че щом гражданите са лишени от работа, то следва да бъдат и обезвъзмездени.

Сочи, че установеното в заповедта е неравноправно третиране спрямо частния бизнес в сферите, които са изброени в заповедта в т.1, т.1 и им е забранено да работят и на клиентите да ги посещават, а държавният сектор, държавните служители, нямат забрана да работят и да им се посещават отделните сектори и т.н. Счита, че установеното в заповедта е посегателство върху частната му собственост и бизнес, посредством който се изхранвал.

Заседателният състав, след като се е запознал подробно с изложените в жалбата оплаквания и с оглед на уредените в разпоредбата на чл. 47 от ЗЗДискр. правомощия на Комисията за защита от дискриминация, 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, намира за недопустимо за разглеждане в производството пред Комисията за защита от дискриминация по реда на Глава Четвърта, Раздел I от ЗЗДискр. Жалбата, подадена от Никола Стоянов Стоянов, поради следните съображения:

Съставът е отчел, че безспорно COVID-19 е инфекциозно заболяване, причинено от новооткрит коронавирус 2019-nCoV, неизвестен преди декември 2019 г. Общеизвестен факт е, че

Република България, както и държавите - членки на Европейския съюз, а и останалите държави по света, засегнати от пандемията, предприеха аналогични мерки, каквито бяха предприети и от страна на българското правителство, за опазване на общественото здраве, ред и сигурност.

Законът за здравето, в чл.63, ал.1 (редакцията към 13.03.2020г. – ДВ бр.28 от 2020г.) предоставя компетентност на министъра на здравеопазването, при възникване на извънредна епидемична обстановка, да въвежда противоепидемични мерки на територията на страната или на отделен регион. На основание посочената разпоредба и във връзка с усложняващата се епидемична обстановка, свързана с разпространението на COVID-19 на територията на страната и обявеното с Решение от 13.03.2020г. на Народното събрание на Република България извънредно положение и препоръките на Националния оперативен щаб, създаден със Заповед №Р-37/26.02.2020г., изм. със Заповед №Р-38/02.03.2020г. на министър-председателя на Република България за социална дистанция, е издадена Заповед № РД-01-124/13.03.2020г. Издадените от министъра на здравеопазването заповеди от месец март 2020 за въведени противоепидемични мерки, са насочени към опазване общественото здраве, ограничаване разпространението на вируса на територията на страната, както и възможност здравната система да бъде подготвена за справяне с конкретната ситуация.

Съставът е счел, че изложените от жалбоподателя обстоятелства, разсъждения, възражения и оплаквания за липсата на финансови средства за него и неговото семейство вследствие на пандемията, не сочат за дискриминационни прояви, а представляват по същество искане за отмяна на въведените противоепидемични мерки в страната и обявяването им като незаконосъобразни. В случая жалбоподателят възражава и срещу това, че за разлика от лицата, работещи в частния сектор, за държавните служители не са наложени ограничения за работа. Съставът е посочил, че недоволството на Н.С., че държавните служители, по време на обявеното извънредно положение, са били на работа, е обвързано изцяло с функционирането на държавата и нейните институции, като обратното би означавало държавата да спре да функционира.

За пълнота на мотивите, настоящият състав е посочил, че допусне ли се за разглеждане по същество оплакването, свързано с обявеното от Народното събрание извънредно положение и наложените в тази връзка противоепидемични мерки, целящи опазване на общественото здраве, ред и сигурност, подобно действие би означавало Комисията да се произнесе по спор, по който не разполага с правомощие по закон, а от там да постанови едно недопустимо решение.

Предвид горното, съставът е прекратил производството по преписката.

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 следващото решение **Решение № 792/28.10.2021 г.** по преписка № 584/2020 г. оплакванията са от С. И. К., с изложени оплаквания за дискриминация по признак „образование“ във връзка със свързано лице – Д. Т. (син на жалбоподателката), срещу И. М. А. - организатор на Международен конкурс за класическа китара в гр. К.; Н. Л. М. - организатор на Международен фестивал на китарата в гр. П. и доц. д-р Росен Балкански - жури на Международен конкурс за класическа китара в гр. К. и Международен фестивал на китарата в гр. П. Твърденията са за наличие на дискриминация спрямо децата от читалищата и музикалните школи в конкурсите за класическа китара в гр. П. и гр. К. в сравнение с учениците от музикалните училища.

Жалбоподателката посочва, че при раздаването на годишните стипендии за първо, второ и трето място в трета група на Международния конкурс, членовете на журито - преподаватели в музикалните училища и С. консерватория, игнорирали децата от музикалните школи, какъвто е и синът на С. К. и раздали всички награди на собствените си ученици. Счита, че самият факт, че се явяват на общо основание с ученици от музикалните училища /на конкурсите в гр.П. и в гр.К./ поставя децата от школите в неравностойно положение спрямо връстниците им, които свирят по 5-6 часа минимум ежедневно.

Регламентът на конкурс в гр.К. от 2020 г. бил децата от детските музикални школи да се изявяват и оценяват отделно от учениците на музикалните училища във всички възрастови групи. Така и не разбрала синът ѝ на кое място е класиран, тъй като променили регламента и нямало отделно класиране за децата от музикалните школи, те просто отпаднали.

Отговорните страни оспорват подадената жалба като неоснователна, като сочат, че Международният конкурс се провежда при строго регламентирани правила. Сочи се, че с цел всички участници да бъдат равнопоставени, участниците в конкурса се разделят на две подгрупи

- Детска музикална школа и Музикални училища, като за втора и трета група това не се прави. Твърдят, че подгрупи Детска музикална школа и Музикални училища, /освен за втора и трета възрастова група/ не са били премахвани. Заявяват, че твърденията за „промяна в регламента в последния момент“ са неверни. Сочат, че ако в конкурса се яви ученик, на който негов учител е член на журито, то той няма право да го оценява. Обясняват, че журито не „раздава“ стипендии, а дава своята оценка и класация на базата на строг регламент, а стипендиите технически се дават от Министерство на културата и се печелят от най-убедително представилите се участници.

По преписката е установено, че е публикуван регламент за участие и провеждане на конкурса, в който са посочени възрастовите групи на участниците, предвидения награден фонд и конкурсната програма, отбелязан е и наградния фонд, който се присъжда за първа, втора, трета група и съответните по горни групи, като е предвидено, че наред с паричните награди, във всяка група да се връчат и допълнителни награди от спонсори и спомоществуватели на конкурса. Предвидено е за ученици, класирани на първо, второ и трето място във втора и трета възрастова група, получаване на целева финансова подкрепа и стипендия по Програма за закрила на деца с изявени дарби на Министерство на културата, във връзка с което в посочените възрастови групи е уточнено присъждане на едно първо, едно второ и едно трето място, без дублиране на наградите.

От събраните по преписката доказателства не се установява, в хода на конкурсната процедура, да са въведени ограничителни критерии (условия), нито да са приложени дискриминационни критерии по признак „образование“ към кандидатите или други критерии, свързани с признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Съставът счита, че Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби, не прави разлика между учениците относно финансовото им подпомагане и получаване на стипендии. Посочената мярка всъщност е изпълнение на задължението на държавата да подпомага способните ученици и следва да се упражнява без разлика между учениците, къде получават обучение в областта на изкуствата.

Недоказани се явяват твърденията на жалбоподателката относно субективно прилагане и оценяването на кандидатите от комисията, съгласно правилника за работа на журито, доколкото не се събраха доказателства тези критерии в правилника за работа на международното жури в конкурса, да са прилагани по различен начин за отделните кандидати, поради което съставът е счел жалбата в тази ѝ част за неоснователна и недоказана.

Съставът е счел, че учениците, обучаващи се в музикалните школи и читалища имат еднакво право на финансова подкрепа в качеството на ученици от общински, частни или държавни училища. По този начин учениците, независимо къде провеждат курсове по изкуства, имат право в еднаква степен на правото на закрила и да получават подкрепа като деца с изявени дарби с цел насърчаване на творческите им заложби и потребности. Следователно детето на жалбоподателката и всички ученици, обучаващи се в музикални школи, са носители на право по чл.14 от Наредбата, поради което съставът е счел за неоснователни твърденията на ответните страни за липса на нормативни основания за предоставяне на средства, доколкото в Наредбата липсва изрично условие за това.

Анализът на Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби разкрива, че съгласно нейния чл. 3, специална закрила има всяко дете с изявена дарба в областта на науката, изкуството и спорта. Член 10 от наредбата предвижда, че стипендии за стимулиране на деца с изявени дарби се отпускат на ученици, класирани до навършване на 18-годишна възраст на национален или международен конкурс, олимпиада или състезание, включени в програмата по чл. 11. Посочените текстове създават убеждение, че всички ученици биха могли да кандидатстват за подобни стипендии. Въпреки това, предвиденото класиране единствено за учениците от музикалните училища от втора и трета възрастови групи, лишава учениците, обучаващи се в музикални школи независимо, че са ученици в посочените в наредбата училища от възможността да получат тази финансова подкрепа. Съставът отбелязва, че подобни стипендии се дават на сравнително по-ограничен кръг от ученици – тези, класирали се индивидуално на първо, второ или трето място на национален или международен конкурс, олимпиада или състезание.

Съгласно чл.16 от Наредбата, стипендия за стимулиране на децата с изявени дарби се отпуска от министъра на културата, министъра на образованието и науката и министъра на младежа и спорта на ученик от държавно или частно училище, или от кмета на съответната община на ученик от общинско училище, който е класиран за съответната календарна година, по мярка от съответния раздел по програмата. Даже да се приемат твърденията на ответните страни, че конкурсът, който е организиран от министерство на културата и като такъв държавният орган отпуска единствено стипендии на ученици от държавни и частни училища, видно е също,

съгласно разпоредбата на чл.14 от Наредбата е, че от кмета на съответната общината се опускат стипендии на ученици от общинско училище, които са класирани за съответната календарна година на индивидуално първо, второ или трето място на национален или международен конкурс, олимпиада или състезание в областта на изкуствата и науката и отговарят на изискванията за съответната възраст и категория, за които се подава заявление с искане до кмета, съгласно приложение №2, с посочване класирането на ученика на конкурса.

Затова ответните страни с предвиждане на класиране единствено за учениците от музикалните училища за втора и трета група на 24-ти Международен конкурс за класическа китара "Марин Големинов" в гр. К, са осъществили дискриминация като са поставили в по-неблагоприятно положение, по признак „образование“, учениците от музикалните школи и читалища, по отношение на възможността да получават стипендия по смисъла на чл.14 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби.

Дадено е предписание на ответните страни да предприемат съответни мерки, с които да гарантират на всички ученици, явяващи се в организирания от тях национални и международни конкурси за класическа китара равен достъп до класиране.

Друг пример за постановено решение по подадена жалба от С.Е.Н. от гр. С., в качеството на законен представител на детето Н.Н. с оплаквания по признак „образование“ е **Решение № 345/23.03.2021г.** Жалбата е насочена срещу „Център за градска мобилност“ ЕАД и срещу Столичен общински съвет. Жалбоподателката счита за дискриминационно изискването в Наредбата на СО, указващо, че с право на намаление разполагат единствено ученици в училища, намиращи се на територията на СО.

Жалбоподателката посочва, че дъщеря ѝ учи в чужбина, но три – четири месеца пребивава на територията на България. Отбелязва, че освен местното училище в чужбина посещава и Българско неделно училище, което е със същия статут на училищата в България. Заявява, че от Център за градска мобилност на Столична община ѝ съобщили, че ученическа карта за детето не може да ѝ бъде предоставена, тъй като учебното заведение не се намира на територията на СО. Отбелязва, че в посочения случай е принудена да заплаща карта, която е два пъти по-скъпа. Счита за дискриминационно изискването в Наредбата на СО, указващо, че право на намаление разполагат единствено ученици в училища, намиращи се на територията на СО.

В становището си ответната страна „Център за градска мобилност“ ЕАД, посочва, че превозните документи за обществен транспорт се издават и зареждат в съответствие с изискванията на Наредбата за реда и условията за пътуване с обществен градски транспорт на територията на С. община. В чл. 29, ал. 1, т. 7 от същата е посочено, че право на преференциални карти имат учениците до 20-годишна възраст, обучаващи се в училища, намиращи се на територията на С. община. Отбелязва се, че картата по редовна тарифа струва 50,00 лв., като учениците в гр.С. ползват 60 % отстъпка, от които 30 % се заплащат от държавния бюджет и 30 % се заплащат от бюджета на С. община. Заявява се, че С. община компенсира учениците на базата на това къде учат, а не според местожителството им, тъй като картите са ученически, именно, защото с тях децата пътуват от и до училище.

Ответната страна по преписката С. общински съвет оспорва твърденията в жалбата. Посочва, че преференциални карти за пътуване се издават за ученици, учащи в учебни заведения на територията на съответната териториална единица /община, град/, което е свързано с ежедневното придвижване на учениците до съответното учебно заведение и предвид това в случая не е налице дискриминация.

В конкретния случай реализирането на правото, съгласно разпоредбата на чл.29, ал.1, т. 7, т.9 и т. 19 от Наредба за реда и условията за пътуване с обществен градски транспорт на територията на С. община, приета от С. общински съвет, прави разграничение между ученици, обучаващи се в учебни заведения на територията на С. община и ученици, които се обучават извън територията на С. община, в настоящия случай - ученици, които реализират правото си на образование извън територията на страната.

Съставът е счел, че от страна на ответните страни не е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. с разпоредбата на чл. 29, ал. 1, т. 7 и т.9 от НРУПОГТТСО по отношение на българските граждани, учещи в чужбина, в конкретния случай по отношение на детето на жалбоподателката. Установи се, че въвеждането на възможността за използване на преференциални карти при пътуване с масовия градски транспорт на територията на С. община за онези ученици, които се обучават в учебни заведения на територията на С. община, е обективно оправдано с оглед преследването на законова цел, а именно с подпомагането на една уязвима група лица, каквито са учениците и създаването на по-благоприятни финансови условия за

живот във връзка с осъществяването на обучението на тези лица по време на това обучение, което е свързано и с придвижването от едно място на друго на територията, на която се намира съответното учебно заведение. Съставът е счел, че българските, граждани които се обучават в учебни заведения представляват уязвима група по смисъла на чл.7, т.14 от ЗЗДискр., доколкото същите са ограничени във възможността да полагат труд в периода на обучението си.

Посочената в чл.29, ал.1, т.7 от НРУПОГТТСО възможност за право на пътуване с персонализирана електронна карта, касае съответната учебна година и има за цел осигуряване на учениците по-добри битови условия за реализиране правото на образование. Липсата на тази възможност по отношение на детето на жалбоподателката, според настоящия състав, не рефлектира върху упражняване на нейното право на образование в учебно заведение, конкретно посещаване на Българско неделно училище, което се намира извън територията на страна, където и тя преимуществено живее през по-голямата част от календарната година. В този смисъл настоящият състав е счел, че разпоредбата не създава предпоставки за по-неблагоприятно третиране по някой от признаците, очертани в чл. 4 от ЗЗДискр., в настоящия случай признак „образование“ по отношение на детето на жалбоподателката в сравнение с учениците, които се обучават в учебни заведения на територията на С. община и живеят през по-голямата част от годината на територията на тази община.

Съставът е установил, че разпоредбата на чл.29, ал.1, т.7 от Наредба за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на С. община, приета с Решение №178 по Протокол № 51 от 5.04.2018 г. на С. общински съвет, според която право на пътуване имат всички ученици до 20-годишна възраст включително, учащи в училищата, намиращи се на територията на С. община, съгласно регистър на Министерството на образованието и науката, не създава по-неблагоприятно третиране на основата на признак „образование“ спрямо учащите се български граждани, обучаващи се в учебни заведения извън територията на С. община, в частност извън територията на Република България и не представлява нарушение на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр.

Установено е, че ответните страни не са извършили нарушение на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и е оставил жалбата без уважение.

Проява на дискриминация, в частност по признак „образование“ е възможна както при кандидатстване, така и по време на самото обучение, така и при упражняване правото на труд.

Пример за това е **Решение № 668/07.09.2021 г.** Производството по преписка № 68/2020 г. е образувано по жалба от А. Т. К. срещу Медицински център „ПСАГБАЛ С. С.“ ЕООД с оплаквания за дискриминация по признак „образование“.

В инициативния документ жалбоподателката споделя, че работила като координатор дейности, на регистратура на Първа АГ болница „С. С“ почти 12 години, а на регистратурата на медицинския център към същата болница, осем години. Твърди, че били 4 служителки с едни и същи функции, едни и същи задължения, едни и същи длъжности. Твърди, че април 2018 г. дошъл нов медицински управител на Медицинския център, а именно д-р Иван Даскалов. Сочил, че след като ги преназначил, първо през 6 месечен изпитателен срок, договорът ѝ преминал в постоянен. Твърди, че в продължение на месеци работела безпроблемно и в рамките на изпитателния срок не било констатирано, че не притежава необходимите професионални умения и опит, за изпълняване на трудовия договор и той бил трансформиран в безсрочен. Сочил, че на 27.12.2018 г. договорът ѝ бил прекратен на основание, че нямала сертификат за ниво В1 англ. език, като само на нея бил поискан валиден документ за владение на английски език. Твърди, че такъв сертификат не бил поискан от колегите ѝ на еднотипна длъжност като нея или на друг персонал на центъра. Смята, че договорът ѝ бил прекратен, за да бъде назначено на нейно място друго лице, което нямало сертификата, изискан от нея и което имало по-слаба компютърна грамотност.

В становището си ответната страна посочва, че след назначаването на новия управител, същият започнал организация на работния процес спрямо изискванията и утвърдените стандарти в дружеството, като за целта и в изпълнение на задълженията му по чл. 5, т. 5.3 от договора за възлагане на управлението, съгласно негова заповед утвърдил изцяло нов Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на дружеството.

Съгласно правомощията си по чл. 76, ал. 3 от Правилника, с писмо с изх. № 120/10.12.2018 г. изискал по целесъобразност документ от жалбоподателката, удостоверяващ владението на чужд език: английски език, на ниво минимум В1. Сочил, че предвид факта, че изисканият документ или негов еквивалент не бил представен, издал заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с жалбоподателката на основание чл. 328, ал.1, т. 6 от КТ.

Изискано било удостоверение или друг документ, удостоверяващ владението на английски език на ниво минимум В1 и от другите служителки, които представили такива. Счита, че не е налице

различно третиране спрямо жалбоподателката.

Видно от представените писмени доказателства, изискването за „владееене на чужди езици: английски, ниво В1“, е заложено в длъжностните характеристики на посочените лица за сравнение, заемащи същата длъжност като жалбоподателката. Те са положили подписа си, както и самата жалбоподателка и съставът приема, че са били запознати с това изискване. Друг е въпросът, че самият сертификат за владееене на английски език ниво В1, е бил изискан от работодателя на по-късен етап от подписване на трудовите договори.

Предвид това съставът кредитира становището на ответната страна, която се аргументира в своя защита с чл. 76, ал. 3 от Правилник за устройството, дейността и вътрешния ред на МЦ „ПСАГБАЛ С. С.“ ЕООД, че *„Управителят има право да изисква предоставяне на копия от документите по ал.1, по целесъобразност, през целия срок на трудовия договор, независимо дали същите са представени от работника при сключването му“*. Работодателят е изискал въпросния сертификат от посочените по-горе служители, заемащи длъжността „координатор дейност“, на базата на предварително заложените изисквания съобразно трудовата характеристика за процесната длъжност, с което те са били запознати предварително.

Съставът е счел, че определеното специфично изискване на работодателя, служителите на длъжността „координатор дейности“ да притежават сертификат за владееене на английски език ниво В1, не представлява различно третиране и дискриминация, тъй като Комисията не би могла да прави преценка по целесъобразност по отношение на преценката на работодателя, нужно ли е владееенето на английски език за процесната длъжност или не, поради което е приел, че ответната страна не е извършила дискриминация по отношение на жалбоподателката. Жалбоподателката не е третирана различно спрямо другите служители, заемащи длъжността „координатор дейности“, тъй като изискването за наличие на сертификат, удостоверяващ владееенето на английски език ниво В1, е валяло за всички служители на длъжност „координатор дейности“.

Съставът е установил, че ответната страна не е осъществила дискриминация по признак „образование“ по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателката и е оставил жалбата без уважение.

С Решение № 373/13.04.2021г. съставът е одобрил сключено споразумение между страните по преписката. Производството е по жалба от Н. Б. М. срещу „Х.У.Д“ ООД, представлявано от управителя Я. Г. Я. с изложени оплаквания за дискриминация по признак „образование“.

В жалбата се сочат неправомерни изисквания, наложени от „Х.У.Д.“ ЕООД, обективирани в обява за работа, публикувана на ел. адрес. Твърди, че в обявата е посочено, че кандидатът следва да притежава *„Магистърска степен по Право, завършена в Софийски университет „Св. Климент Охридски“* и счита това изискване за неправомерно и дискриминиращо.

Счита, че с оглед изискването се ограничава възможността му за подаване на документи за кандидатстване за работа по съответната обява и евентуално - възможността за участие в подбора, тъй като притежава Диплома за завършено висше юридическо образование от Университет за национално и световно стопанство, а не от С. университет „Св. К. О“. Добавя, че в юридическите факултети на всички университети на територията на Република България, всички студенти се обучават по единен учебен план, като получават знания по фундаментални правни дисциплини и икономическа подготовка.

В постъпило становище ответната страна посочва, че обявата „Главен юрист“ е публикувана в сайта J.bg на 07.02.2020 г. и по нея са получили 43 кандидатури. Сред тях не била кандидатурата на жалбоподателката. Текстът на обявата съдържал информация, която имала за цел да бъде по-скоро ориентираща и насочваща търсещите работа, а не ограничаваща и неблагоприятно третираща. Записаното в обявата изискване за степен на образование, а именно *„Магистърска степен по Право, завършена в Софийски университет „Св. Климент Охридски“*, несъмнено бил факт, но бил упоменат на база рейтинга на университетите в България, без желание и намерение за дискриминация спрямо кандидатстващите за работното място по признак „образование“. Посочват, че техен е пропускът, че цитираното изискване не е посочено като предимство, но в никакъв случай не и като задължително условие. Това не е възпрепятствало други кандидати, завършили други университети в България и чужбина да кандидатстват и да приложат автобиографиите си. Техните кандидатури също са разгледани и участвали в процеса на подбор за позицията.

Проведени са две открити заседания по преписката и на първото заседание, съставът е приканил страните към сключване на споразумение по реда на чл. 62 ЗЗДискр., поради което е отложил разглеждането на преписката за следваща дата. В деловодството на Комисия за защита от дискриминация е постъпило Споразумение, подписано от страните по преписката, с което ответната страна е поела ангажимент, при публикуване на обяви за работа, същите да съдържат

ясни и точни критерии, несъдържащи признаци на дискриминация, по смисъла на Закона за защита от дискриминация, както и ясно и точно разграничение между задължителните изисквания към кандидатите и тези, които се считат за предимство.

Комисията, след като се е запознала с текста на споразумението, е намерила, че същото е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала и на основание чл. 62, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, Четвърти специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е решил:

I. ОДОБРЯВА Споразумение от 11.03.2021 г., сключено между Н.Б.М., в качеството ѝ на жалбоподател, по преписка № 40/2020 г., с адрес: гр. С., ж.к. М., бл., ет., и „Х.У.Д.“ ООД, представлявано от управителя Я. Г. Я., като ответна страна, със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „Ф. Ж. К.“ № , ет. , което е със съдържание както следва: „Днес, 11.03.2021 г., в гр. София, между:

Н. Б. М., с ел. адрес за кореспонденция xxx, тел. за контакт:xxx, в качеството ѝ на жалбоподател по преписка № 40/2020 г. по описа на Комисия за защита от дискриминацията, от една страна и „Х. У. Д.“ ООД, представлявано от управителя Я. Г. Я., с адрес за кореспонденция: гр. П., бул. „6-ти с.“ № , Б. ц. „Л.“, офис, в качеството му на ответник по преписка № 40/2020 г. по описа на Комисия за защита от дискриминацията, от друга страна, се подписа настоящото споразумение за помирение по преписка № 40/2020 г. по описа на Комисия за защита от дискриминацията, при следните условия:

Чл. 1. Страните, с оглед отправената покана от Комисията за помирение, по реда на чл. 30, ал.1 от Правилата за производства пред КЗД, обсъдиха отново обстоятелствата, предмет на преписка № 40/2020 г., а именно:

Жалбоподателят депозира жалба, в която излага твърдения за наличие на дискриминация по признак „образование“ в публикувана обява за работа от „Х.У.Д.“ ООД. Счита, че така описани критериите (изискванията) за подбор на кандидати са дискриминиращи и са довели до възпиране кандидатстването ѝ по тази обява.

Ответникът признава за посочването във въпросната обява за работа на изискване към кандидатите да са завършили висшето си образование, по специалност „Право“ в СУ „Св. К. О.“, но излага твърдения, че същото не е от категорията на задължителните изисквания, а по-скоро от даващите предимство на кандидатите. Посочва, че част от кандидатите, кандидатствали по тази обява, не са били със завършено висше юридическо образование в СУ „Св. К. О.“, но въпреки това кандидатурите им са били разгледани. Признава, че непосочването изрично кои от критериите са задължителни и кои препоръчителни, е довело до тълкуването на същите като дискриминиращи и ограничаващи правото на кандидатстване.

Чл. 2. С подписване на споразумението, „Х.У.Д.“ ООД, представлявано от управителя Я.Г.Я. поема ангажимент при публикуване на обяви за работа, същите да съдържат ясни и точни критерии, несъдържащи признаци на дискриминация, по смисъла на Закона за защита от дискриминация, както и ясно и точно разграничение между задължителните изисквания към кандидатите и тези, които се считат за предимство.

Чл. 3. С подписване на настоящото споразумение, страните считат отношенията си за окончателно уредени и нямат претенции една спрямо друга.

Чл. 4. Подписвайки настоящото споразумение, страните заявяват, че им е известна отговорността по чл. 30, ал.4 от Правилата за производства пред КЗД и изразяват изрично съгласие за спазването му.

Настоящото споразумение да послужи пред Комисията за защита по дискриминация и да се счита за изрично съгласие на страните за приключване на производството по преписка № 40/2020 г. по реда на чл. 30, ал. 2 от Правилата за производства пред КЗД.“

ОДОБРЯВА текста на цитираното по-горе в настоящото решение споразумение, сключено по преписка № 40/2020 г. между Н.Б.М., в качеството ѝ на жалбоподател, по преписка № 40/2020 г., и „Х. У. Д.“ ООД, представлявано от управителя Я.Г.Я., като ответна страна.

ПРЕКРАТЯВА, на основание чл. 62, ал. 2 ЗЗДискр., производството по преписка № 40/ 2020 г. Решението, в частта, с която е одобрено сключеното споразумение, не подлежи на обжалване.

Решения на Пети специализиран постоянен заседателен състав

В част от постановените от Пети специализиран постоянен заседателен състав решения, са наведени оплаквания за дискриминация по защитения, съгласно чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация признак „увреждане“.

В този смисъл е постановеното по преписка № 50/2020 г. Решение № 621/06.07.2021 г. Производството е образувано по жалба, подадена от Г. Я. В. и В. П. В. срещу Г. А. Т. - началник сектор „Български документи за самоличност“ при ОД на МВР гр. П., с оплаквания за дискриминация по признак „увреждане“. Жалбоподателят твърди, че посетил Второ РПУ П., за да подаде заявление за издаване на паспорт. В приемната бил поставен ценоразпис, според който цената за този документ била 3.00 лева за хора с увреждане над 50 %. Жалбоподателят заявява, че е инвалид от 2000 г. и притежава решение на ТЕЛК за увреждане над 50%, което е издадено преди да навърши пенсионна възраст, станало пожизнено съгласно чл.14, ал. 2 от ППЗХУ. Служителят му заявил, че трябва да плати такса от 20,00 лева, която е за хора без увреждане, тъй като нямал печат „пожизнено“. Жалбоподателят поискал да му презаверят постановеното от ТЕЛК със срок „пожизнено“. Отговорили му, че то е пожизнено на основание горепосочената разпоредба, както и че ТЕЛК не презаверява решенията си, както и че решението е валидно пред всички институции в България. В. подал жалба до Министъра на вътрешните работи с копие до Директора на ОД на МВР – П., както и молба до висшестоящите органи на ТЕЛК - РЗИ П. и НОИ гр. П. да посочат дали решението му за увреждане над 50 % е валидно. И двете институции потвърдили валидността на увреждането му, както и обстоятелството, че същото е пожизнено. Жалбоподателят представил тези документи на Т., но тя отказала да се запознае с тях с аргумента, че за нея единствен документ е решението на ТЕЛК. Постъпила е жалба, подадена от В. П. В., в която са посочени идентични оплаквания с тези на Г. В. във връзка с тълкуването и прилагането от ответната страна на чл.7, ал. 5 от Правилника за издаване на българските лични документи, Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания и Параграф 2 от Предходните и Заключителни разпоредби на Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане. Постъпило е становище от Г. А. Т. - началник на сектор „БДС“ при ОД на МВР гр. П. чрез юрк. Г. А., в което се позовават на разпоредбата на чл. 7, ал. 5 от Правилника за издаване на българските лични документи, действащ към процесния период (16.09.2019г.- 08.10.2019 г.), според който за удостоверяване на трайно увреждане, при подаване на заявление за издаване на български лични документи, се представя валиден удостоверителен документ, издаден от компетентен орган, копие от който се прилага към заявлението. Цитира се разпоредбата на § 3 от ПЗР на ЗЗдр., съгласно който лицата, на които до 31.12.2004 г. е определен срок за степен на трайно намалена работоспособност, при навършване на 65 годишна възраст се смятат с пожизнено определена степен на трайно намалена работоспособност. Заявява, че жалбоподателите Г.Я.В. и В.П.В. не попадали в тази категория, защото не са навършили 65-годишна възраст. Ответната страна заявява, че към датите 16.09.2019 г. и 08.10.2019 г. разпоредбите, на които В. се позовават не били действащи, и ако началник сектор „БДС“ допуснел заплащането на преференциална такса за издаване на паспорт, щял да извърши нарушение на закона и да носи дисциплинарна отговорност.

Пети специализиран постоянен заседателен състав е приел за установено, с оглед приложените доказателства, че към датата на подаване на заявление за паспорт в сектор „БДС“ при ОД на МВР- гр. П., срокът на ТЕЛК решението на В. В. от 2014 е изтекъл. Жалбоподателите са представили доказателства, а именно адресирана до тях писмена информация от РЗИ - гр. П., като съставът счита, че съдържанието, отразено в писмата, касае нормативна уредба, която към датата на изготвяне на писмата, е била отменена, тоест не съдържа информацията, че ЕР на ТЕЛК, притежавани от жалбоподателите, са станали пожизнени. В диспозитива на посоченото решение, съставът е установил, че ответната страна - Началник на сектор „БДС“ - Г. А. Т., при Областна дирекция на МВР гр. П., не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. Във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателите Г. Я. В. и В.П. В. Съставът е установил още, че ответната страна - Началник на сектор „БДС“ - Г. А. Т., при Областна дирекция на МВР гр. П., не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 37, ал.1 във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателите Г. Я. В. и В.П. В., като е оставил настоящите жалби без уважение.

Нерядко Комисия за защита от дискриминация е сезирана с оплаквания за дискриминация по признак „увреждане“, във връзка с кампанията „Достъпна България“, според която всички учреждения и търговски обекти следва да имат осигурена достъпна архитектурна среда за хора с увреждания.

Пример за постановен от Комисията акт в тази връзка е Решение № 526/11.06.2021 г. (постановен по преписка № 351/2019 г). Обследваният обект по този казус е: п. ст., находящ се на адрес: гр. К., кв. „В.“ до бл. 35. Обектът е посетен от регионален представител на КЗД, който е съставил Констативен протокол, в който е установено, че на обекта няма изградена достъпна архитектурна среда за хора с увреждания. В становището си ответната страна сочи, че е наемател на посоченото помещение, съгласно договор за наем с общ. К. Считат, че от представения договор за наем е видно, че „Б. п.“ ЕАД не се явява адресат на изискването на нормата на чл. 5 3ЗДискр. като наемател на обекта, и няма законови права да извърши в имота изисканите от Комисията действия, тъй като не е собственик и няма учредено вещно право на строеж върху имота. Заявяват, че при съставяне на Констативния протокол, проверяващият не е изяснил собствеността на сградата, а именно - че същата не е нито държавна, нито общинска собственост. Добавят, че служителите на „Б. п.“ ЕАД подхождат с разбиране към хората с увреждания, съгласно организацията на пощенските услуги, предоставяни от „Б. п.“ ЕАД, клиентите да могат да бъдат обслужвани по домовете, а при посещение на клиенти в неравностойно положение, служителите съдействали за преодоляване на неудобствата, в случай, че такива са налице. Получена е информация от Д. Р. – ръководител направление ПУЛТД и заместващ директор РУ на „Б. п.“ ЕАД. Представено е копие от писмо до к. на Общ. К. В съдържанието на писмото се сочи, че поземленият имот, върху който следва да се изгради съоръжение за достъпна архитектурна среда, е общинска собственост и моли за съдействие за изграждане на достъпна архитектурна среда до п. ст. с адрес: гр. К., кв. В., до бл. 35.

Пети специализиран постоянен заседателен състав е приел за установено от фактическа и правна страна, че към датата на постановяване на настоящото решение не са предприети мерки, осигуряващи безпрепятствен достъп на лица с увреждания до обект: п. ст., находящ се на адрес: гр. К., кв. „В.“ до бл. 35. Прието е, че с неосигуряването на свободен достъп до и в сградата на лицата с увреждане, ответната страна е осъществила пряка дискриминация по смисъла на чл. 5 от 3ЗДискр. и нарушение на чл. 37 от 3ЗДискр. На ответната страна е наложена имуществена санкция в размер на 500,00 лева, предвид обстоятелството, че това не е първо поред нарушение за ответната страна, както и че засегнати от нарушението могат да бъдат неопределен, но определяем кръг от засегнати лица.

Част от разгледаните от Пети специализиран постоянен заседателен състав казуси са насочени срещу законови и подзаконови нормативни актове.

Пример в тази насока е Решение № 550/16.06.2021 г., постановено по пр. № 891/2019 г. във връзка с жалба, подадена от инж. Ц. И. Ц. от гр. В. Т. срещу чл. 84 от КСО, вр. с чл. 49 от НПОС по признак „семеино положение“. В своята жалба инж. Ц. И. Ц. заявява, че съгласно чл. 84 от КСО във връзка с чл. 49 от НПОС, като разведена жена – пенсионер с ниска пенсия, се чувства дискриминирана по признак „семеино положение“. Заявява, че тя изразява мнението и на други пенсионери, които са разведени или неженени граждани на РБ. Това нейно мнение се е формирало при проведени разговори с тях. Счита, че такива хора като нея са „пренебрегнати“ и те „изживяват унижения, лишения поради това, че са сами“, че са отгледали сами децата си, с много повече лишения, а законодателят не е съобразил това, като не е предвидил добавка към пенсиите на такива хора, които са разведени или самотни, подобно на тези, която получават пенсионерите, които са загубили съпруг или съпруга - т. нар. „вдовишки добавки“. Задава въпрос с какво овдовелите хора заслужават подкрепа като им се повишават пенсиите, а неженените и разведените – не. Получено е становище от министъра на труда и социалната политика. В него се заявява, че „Добавката“ по чл. 84 от Кодекса за социално осигуряване, така наречената „вдовишка добавка“, се изплаща на преживелия съпруг при условията, предвидени в чл. 49 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж. Едно от условията, предвидени в тези разпоредби, е починалият да е бил съпруг на преживелия. Съгласно разпоредбите на чл. 5-9 от Закона за наследството, лицата, които имат право на наследяване по закон са децата (вкл. и осиновените при условията на пълно осиновяване), съпругът и при определени условия – родителите, братята и сестрите. При отпускането на добавката от пенсията на починалия съпруг, е спазен същият принцип, както и при отпускането на наследствена пенсия от починалия съпруг (съпруга). Законът предвижда наследствена пенсия да получи само съпругът (съпругата), който преди смъртта на наследодателя е имал сключен брак с него и му е законен наследник. Поради това, при преценяване правото на добавка по чл. 84 от КСО, единственият възможен критерий е наличието или липсата на сключен граждански брак.

Получено е становище от НОИ, представляван от управител, в което посочва, че особеното при добавката по чл. 84 от КСО, както и при наследствените пенсии е, че осигуреният риск – смъртта, настъпва за осигуреното лице, а правото на съответното осигурително плащане възниква

за определен кръг от неговите наследници. Посочено е, че подобно на останалите осигурителни плащания, предназначението на добавката от пенсията на починал съпруг, е да бъде компенсирано правоимащото лице за загубата на средства за издръжка, причинена от смъртта на лицето, с което са били в едно домакинство или което го е издържало. Затова и по силата на изричната разпоредба на чл. 49, ал. 7 от НПОС, когато преживелият съпруг встъпи в нов брак, отпуснатата му „вдовишка“ добавка се прекратява. Пояснява, че макар да е институт на осигурителното право, добавката по чл. 84 от КСО е съобразена и със Закона за наследството, който в чл. 9 определя съпругът за наследник и в този смисъл обвързва правото на осигурително обезщетение подобно на правото на наследяване с наличието на валидно сключен, непрекратен на другите основания по чл. 44 от Семейния кодекс брак, докато след развода, бившите съпрузи престават да бъдат законни наследници един на друг и губят изгодите, произтичащи от разпорежданията в случай на смърт, направени преди това. Заявява, че именно това е и принципът, който законодателят е възприел и въвел в КСО и НПОС по отношение на всички осигурителни плащания. Поради тази причина, добавка към пенсията могат да получават вдовици/вдовци, но не и бивши съпрузи. Досежно твърденията на жалбоподателя за тежкото ѝ материално положение, счита, че същите не могат да намерят разрешение чрез системата на общественото осигуряване, а по-скоро са относими към материята на социалното подпомагане. Комисията счита, че на първо място в случая е налице разлика в гражданския статус на жалбоподателя, която посочва че е разведена, което е съвсем различно с овдовелите лица, които са преживели съпрузи/съпруги. Добавката по чл. 84 от КСО, както и при наследствените пенсии, осигуреният риск – смъртта, настъпва за осигуреното лице, а правото на съответното осигурително плащане възниква за определен кръг от неговите наследници. Поради това добавката по чл. 84 от КСО е съобразена и със Закона за наследството и не признакът „семеино положение“ е в основата на добавката по чл. 84 от КСО и чл. 49 от НПОС по отношение на преживелите съпрузи, а качеството на „законен наследник“, което придобива преживелият съпруг. Едно от условията, предвидени в тези разпоредби, е починалият да е бил съпруг на преживелия. На основание чл. 84 от КСО, пенсионерът има право на добавка в размер 26,5 на сто от пенсията или сбора от пенсиите на починалия съпруг (съпруга). Вдовишката добавка е вид осигурително обезпечение, правото на което възниква при настъпването на осигурения социален риск „смърт“. Особеното при добавката по чл. 84 от КСО, както и при наследствените пенсии е, че осигуреният риск – смъртта, настъпва за осигуреното лице, а правото на съответното осигурително плащане възниква за определен кръг от неговите наследници. Относно заявеното от жалбоподателя тежко материално положение, съставът е на мнението, че законодателят е предвидил редица възможности и е дал решение посредством системата на социално подпомагане. Съставът е установил, че нормата на чл. 84 от Кодекса за социално осигуряване /КСО/, във връзка с чл. 49 от НПОС не представлява дискриминация по признак „семеино положение“, както и че министърът на труда и социалната политика не е допуснал дискриминация срещу жалбоподателя инж. Ц. И. Ц., като е оставил жалбата без уважение.

Решения на Петчленен разширен заседателен състав

Следващите няколко примера са едни от най-емблематичните случаи по Раздел I от глава II на 33Дискр., разгледани от разширените заседателни състави на Комисията през изминалата година.

В Решение №648/21.07.2021г. по пр. №140/2019г., са разгледани оплаквания за тормоз по признаци възраст и лично положение. С. П. Г. посочва, че работи в училището в с. Т. 33 години, като последните 4 години била директор половин година и заместник-директор. През м. октомври 2018 г. директорът на училището – Н. М. намалила основната ѝ заплата - от 987 лева на 877 лева без нейно съгласие и връчено допълнително споразумение. През м. март 2019 г. М. закрила бройката заместник-директор и я съкратила без да направи подбор от педагогическия колектив, в което работели и учители в пенсионна възраст. Твърди, че това я принудило да подаде заявление за ранно пенсиониране, което я ощетявало.

Твърдението на жалбоподателя, че М. не е спазила чл. 10, ал. 1 НКТД за отрасъл Образование и не е извършила подбор по образование, квалификация и възраст, не е оспорено по категоричен начин от ответната страна. Наведеното от М. твърдение, че съкращението касае щат „заместник-директор, който бил само една бройка и нямало как да бъде извършен подбор, не се споделя от настоящия състав. Липсата дори на пренасочване към друга длъжност от страна на М. е обстоятелство, доказващо преследването на единствена цел, а именно – прекратяване на трудовото правоотношение с Г. Ответната страна не е представила доказателства и относно

това дали е била намалена основната заплата и на други служители в учебното заведение. По преписката са налични доказателства за спазване договореностите в Колективен трудов договор и процедурата по предварителна защита по чл. 333 КТ, а именно – получаване на съгласие от ръководството на синдикалната организация в училището, както и разрешение от Инспекция по труда – Б., с което е дадено предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение със С. Г., заемала към онзи момент длъжността „заместник-директор по учебната дейност“. На основание чл. 333, ал. 1, т. 4: работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск, съставът е счел, че М. целенасочено, водена от личностни подбуди спрямо жалбоподателката е прекратила трудовото правоотношение с нея на база едно законно основание – съкращаване в щата, като по този начин е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“. Съставът е взел под внимание и обсъдил доказателствата по преписката и е счел, че ответната страна не е направила пълно насрещно доказване по отношение на това, че принципът на равно третиране не е нарушен. Не са представени убедителни доказателства в подкрепа на твърденията, че не е налице дискриминация.

Съставът е установил, че ответната страна Н. Р. М. - директор на ОУ „Х. Б.“, с. Т., е осъществила спрямо жалбоподателя С. П. Г. дискриминация под формата на „тормоз“ въз основа на признаците „възраст“ и „лично положение“, поради което ѝ е наложена глоба в размер на 300 лева.

Комисията за защита от дискриминация е разглеждала случаи на оплаквания, свързани с нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., а именно «Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд». Неизпълнението на задължението по чл.14, ал.1 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Но ако са налице фактическите предпоставки на чл.4, ал.2 или ал.3 от ЗЗДискр., уговарянето и заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, би могло да представлява дискриминация. В случая не се установи уговарянето и изплащането на жалбоподателката на по-ниско по размер индивидуално основно трудово възнаграждение, да се основава на някой от защитените по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци, поради което и не може да се обоснове изводът за едновременно извършване от страна на работодателя и на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 или ал. 3 от ЗЗДискр. наред с нарушението на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Случай на установена дискриминация по признак образование, е **Решение №615/02.07.2021г.** по преписка 564/2018г. Съставът е установил, че ответната страна Б. Н., директор на НУТИ, както и членовете на комисията по подбор А. П. и П. А., са третирали по по-неблагоприятен начин жалбоподателя И. Д. с назначаването на работа на лице, което не притежава необходимото за длъжността образование, нямащо педагогически стаж и опит, каквито доказателства е представил Д. при кандидатстването си. На основание чл.78, ал.1 от ЗЗДискр. са наложени глоби за извършена пряка дискриминация по признак „образование“ на Б. С. Н., представляващ работодателя НУТИ, на А. П., в качеството му на председател на назначената комисия по подбор в НУТИ и на П. А. - член на комисията по подбор и предложила кандидат, който не отговаря на изискването за заемане на длъжността „учител по български танци“ в НУТИ. На директора на НУТИ е дадено предписание на основание чл. 47, т.1 във връзка с чл.76, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място от страна на педагогическия или непедагогическия персонал, както и да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация в НУТИ, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 30 от ЗЗДискр.);

Голяма част от постановените решения касаят случаи на дискриминация в областта на здравеопазването. Такова е **Решение № 430/18.04.2021г.** по преписка № 533/2018г.

Производството по преписка № 533/2018г. е образувано въз основа на жалба, подадена от СНЦ „Спина Бифида и Хидроцефалия - България“, представлявана от С. Л. К. и от С. Л. К. в качеството ѝ на законен представител - родител на дете със съответното заболяване срещу Национална здравноосигурителна каса, представлявана от управителя на НЗОК, Министерство на здравеопазването и Министерски съвет на Република България по признаци „увреждане“ и „лично положение“, и на основание чл.48, ал.3 от Закона за защита от дискриминация, преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав на КЗД.

Въпреки многогодишните им усилия в тази насока, проблемът в България не е решен. Уточняват, че тяхната активна дейност за реимбурсация на интермитентните катетри (ИК) датирала от месец февруари 2012 г. С. Л. К. информира, че нейната дъщеря не прави изключение от групата на нуждаещите се от адекватната здравна грижа, като нейните родители полагат неимоверни усилия, за да могат сами да задоволят тази нужда, в името на здравето и добруването на детето им.

Съставът е отчетел, че до образуване на преписката в КЗД е имало липса на реимбурсиране на Медицински изделия, като по този начин е била засегната част от най-уязвимата група от обществото - децата с увреждания. Ответните страни по преписката ангажираха доказателства, че след датата на подаване на жалбата и образуване на производството пред КЗД, са били предприети мерки за преодоляване на съществуващо до този момент неравенство спрямо деца, с описаните по-горе увреждания. Съставът е приел, че държавата, чрез своите органи, е предприела действия за изпълнение на свое законово задължение, да осигури заплащане на медицинските изделия (интермитентни катетри). Предвид гореизложените съображения, настоящият състав е счел, че с превантивна цел и на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. да препоръча на Министъра на здравеопазването и на Националната здравно осигурителна каса да предвидят допълнителни мерки, с оглед нуждите на децата с увреждания, свързани със заболяванията: спина бифида, менингоцеле, миеломенингоцеле, неврогенен пикочен мехур и други.

Аналогичен е и случаят в **Решение № 441/11.05.2021г. по преписка № 572/2018г.**

Комисията за защита от дискриминация е разгледала и оплаквания във връзка с Ковид-19 – мерките. Такъв пример е **Решение № 718/04.10.2021г.** по пр. 427/2020г., по която ответни страни са Министерски съвет и министърът на икономиката. В жалбата си М. П. излага оплаквания за осъществена дискриминация спрямо нея по признаци „лично положение и обществено положение“ във връзка с Решение № 257 от 14.04.2020 г. на Министерския съвет за одобряване на Програма за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19 (Програмата), съгласно приложение към решението, с бюджет 200 млн. лева. Пояснява, че в приложението към Решение № 257 от 14.04.2020 г. са посочени условията и реда за финансиране на отговарящи на определени условия физически лица, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19, респективно - от обявеното с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. извънредно положение.

Установено е, че жалбоподателката М. Н. П. е кредитоискател по Програмата за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19, в качеството на лице, работещо на трудов договор. Доказателствата по преписката сочат, че искането на жалбоподателката за кредит по Програмата е подадено до „О.“ АД, като същото не е одобрено от банката. Мотивът за отказа е неизпълнение на едно от изискванията на Програмата, а именно: за лицето да са платени осигурителните вноски, към датата на подаване на искането за кредит, съгласно т. 2, буква „ж“ - „За правоимащото лице да има платени осигурителни вноски“. Установено е също, че на 11.05.2020г. М. П. е кандидатствала за отпускане на кредит по Програмата, в „И.“ АД, което искане за кредит не е одобрено по причина - „лоша кредитна история“. След подаване на последваща молба от жалбоподателката до „И.“ АД и проведена писмена кореспонденция между „И.“ АД и „Б. б. за р.“ АД е изразено становище, че влошената кредитна история не е основание за отказ от финансиране, в случай че лицето отговаря на останалите изисквания на Програмата, поради което искането за кредит на М. П. е преразгледано и одобрено. Установено е, че за период 01.09.2019 г. до 30.04.2020 г. жалбоподателката не е с прекратено осигуряване. Установено от състава е, че с Решение № 408 от 19.06.2020 г. на Министерски съвет е изменено Решение № 257/2020 г. за одобряване на Програма за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради пандемията от COVID-19, като са въведени промени и допълнения в Програмата, с цел осигуряване по-голяма възможност и достъп на физическите лица до осигуреното от държавата финансиране, като една от съществените промени е създадената възможност за предоставяне на кредит и на лица, с деклариращи от работодателя, но неплатени от осигурителни вноски (т.2, буква „а“ от Програмата - „За правоимащото лице има деклариращи и/или платени осигурителни вноски за период от поне 6 месеца преди кандидатстването му за кредит“).

Съставът е установил, че за периода от 14.04.2021 г. до 19.06.2021 г., с въвеждане на условие за платени осигурителни вноски в Програма за гарантиране на безлихвени кредити в защита на хора, лишени от възможността да полагат труд поради Пандемията от COVID-19, одобрена с Решение № 257 на МС от 2002 г. спрямо лицата, които са наети по трудово правоотношение каквато е жалбоподателката М. П., е извършена дискриминация по смисъла на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“. Жалбата е оставена без уважение в частта относно искането за преустановяване на нарушението поради констатирано такова, считано от 14.04.2021 г. до 19.06.2021 г. На министъра на икономиката е предписано да предприема необходимите мерки необходими за осъществяване равен достъп за целево кредитиране на лица лишени от възможност да полагат труд поради Пандемията от COVID-19.

В Комисията за защита от дискриминация нееднократно са постъпвали жалби и сигнали от граждани във връзка с изказвания на политици в различни медии. Такъв пример е образуваната **преписка № 520/2020г., по която е постановено Решение № 758/2021г.**

Производството по **преписка №520/2020г.** е образувано с Разпореждане на председателя на Комисията за защита от дискриминация /КЗД/, по сигнал и допълнение към него, подадени от Сдружение „Алианс за защита от насилие, основано на пола“ срещу В. М., във връзка с негово изказване от 05.09.2020 г., с оплаквания за дискриминация по признаци „пол“ и „обществено положение“. В сигнала Сдружение „Алианс за защита от насилие, основано на пола“, представлявано от председателя Г. Т. посочват, че са дълбоко възмутени от обстоятелството, че на 05.09.2020г. В. М., народен представител в 44-тото НС и заместник-председател на НС във видеообръщение във фейсбук отправил открита сексистка атака срещу министър С. по повод на това, че тя не изразила одобрение за действията му да сложи подпис под проекта за нова Конституция. Без да го е чел, той казал: „Ние такава не бихме я взели дори за чистачка в офиса ни.“

Съставът, след преценка на събраните доказателства, е приел за установено, че макар и да не е налице умишъл от ответната страна, както и процесното изказване да е в сферата на политическия дебат, то същото е неприемливо спрямо духа и целите, заложи в Закона за защита от дискриминация, както и в международното право. Възраженията на ответната страна за липса на осъществена дискриминация по признаци „пол“ и „обществено положение“ не се подкрепят от наличните по преписката доказателства, поради което съставът е счел, че спрямо същия следва да бъде дадена препоръка да се въздържа занапред от действия, които биха могли да породят съмнение за дискриминация по защитените от закона признаци, тъй като счита процесното изявление за неприемливо спрямо духа и целите на Закона за защита от дискриминация и на международното право.

Решение № 287/ 05.03. 2021 г. по преписка № 498 / 2020 г.

Комисията е сезирана въз основа на сигнал с изложени оплаквания за дискриминация по признаците „гражданство“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и претенция за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., поради което преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав.

Сигналоподателят счита, че е нарушен принципа на равно третиране, като при упражняване правото на труд, по признаци „гражданство“ и „лично положение“, е осъществена дискриминация спрямо работници български граждани, съпоставени/сравнени с италиански работници. И двете групи работници (българи и италианци) упражнявали правото си на труд в „Е. К.“ ЕООД. Посочват редица нарушения на трудовото законодателство, касаещи обедната почивка, незачитане на изработеното от тях, както и начинът по който са принуждавани да извършват извънреден труд. Изложени са твърдения, че италианските служители получават по-високо възнаграждение от българските.

Счита, че българските служители са дискриминирани по признак „гражданство“ и доколкото упражняването правото на труд, е част от личното състояние на индивида, отличаващо го от останалите, то българските служители са дискриминирани и по признак „лично положение“. Налице било неравно третиране от страна на работодателя, който по смисъла на чл. 14, ал. 1 ЗЗДискр. следва да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, какъвто в случая не е налице (17 евро за италиански служители и 12.50 лева за български);

Независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. В процесния случай безспорно е, че работодателят е определил с индивидуалните трудови договори и съответно е изплащал различни по размер основни трудови възнаграждения на своите работници, заемащи длъжността „машинист ескаватор“. Неизпълнението на задължението за осигуряване на еднакво възнаграждение е административно нарушение по смисъла на чл. 78 от ЗЗДискр. С това си поведение работодателят е оцетил, извън рамката на допустимото, жалбоподателите, тъй като е действал по презумпция за гражданството при определяне на основното трудово възнаграждение на работниците, сключили договор с дружеството ответник, а не е изпълнило задължението си да оцени и вземе предвид реалния принос в общата работа.

Воден от всичко изложено до тук, настоящият състав приема за безспорно установено, че ответната страна „Е.К.“ ЕООД, е извършила пряка дискриминация по признаци „лично положение“ и „гражданство“ спрямо жалбоподателите за периода от време на сключване на трудовите правоотношения към периода на тяхното прекратяване и по точно 07.05.20 г- 21.09.20 г. В случая фактът, че извършеното нарушение е продължило един сравнително дълъг период от

време, поради което съставът е наложил имуществена санкция в размер 2000 лв. за всеки един от работодателите поотделно.

Пример за постигнато споразумение, но в случая не от жалбоподател, а от докладчик по самосезиране – член на КЗД е **преписка №895/2019г.**, по която е постановено **Решение №764/13.10.2021г.** Изнесеното в доклад за самосезиране от доц. д-р Б. Х. до КЗД е по повод на излъчен видеоматериал в информационна емисия на телевизия „БТВ“, касаещ дейността на ЦДГ №27 „Д. к.“, квартал „Н.“ гр. С. Във видеоматериала се твърди за направен запис със записващо устройство, който е монтиран в детска играчка, в който запис медицинска сестра със скандалното си поведение, обижда и напада дете в яслената група. След изслушване на направения запис се установява, че медицинската сестра използва следните думи: ...Млъкни, бе! Млъкни, бе! Млъкни, бе! Затвори си тъпата уста, бе! Затвори си тъпата уста бе! Затвори си я, бе! Затвори си я, бе! Какво искаш! Мръсницо! Животно мръсно!“ Това са част от репликите, които могат да бъдат чути на записа.

В КЗД е депозирана молба от процесуалния представител на ответната страна Г. Х. – директор на Детска градина 27 „Д. к.“ гр. С., с което представя постигнатото споразумение между страните и моли Комисията да одобри с решение постигнатото споразумение по чл.62, ал.2 от ЗЗДискр. Комисията след като се е запознала с текста на споразумението по преписката, сключено между Б. Х. – член на Комисия за защита от дискриминация и страна в производството по чл.30, ал.6 от Правилата за производство пред КЗД и ответните страни С. С. С. и Директора на ДГ 27 „Д. к.“ гр. С., Г. Х., е одобрила сключеното между страните споразумение, което е със съдържание както следва:

1. В срок от 10 работни дни от сключване на настоящето споразумение, директорът Г. Х. да проведе извънреден инструктаж на всички служители и разясни отношението, което следва да имат спрямо децата и как да контактуват с тях;

2. В срок от един месец, директорът Г. Х. да осигури лекция от психолог за отношенията деца - служители в детската градина, като осигури присъствието на всички служители.

3. Да отчете дейността си пред Комисията за защита от дискриминация в 3-дневен срок от изтичане на срока по всяко поето задължение.

След като съставът е одобрил постигнатото на основание чл.62, ал.2 от ЗЗДискр. споразумение, производството по преписка, образувано въз основа Решение, взето от заседание на Комисията за защита от дискриминация по повод на доклад, изготвен от доц. д-р Б. Х. – зам. председател на КЗД, във връзка с видеоматериал, касаещ дейността на ЦДГ 27 „Д. к.“, квартал „Н.“ гр. С., е прекратено.

Решения на Ad hoc заседателен състав

През 2021 г. преписките, разгледани от Ad hoc заседателен състав, са образувани по доклади за самосезиране на Комисията за защита от дискриминация по признак „увреждане“, в рамките на кампания „Достъпна България“, стартирала през 2017 г.

За 2021 г. постановените решения на Ad hoc заседателен състав са общо 79 бр. Измежду тях можем да открием примери за такива решения с постановена дискриминация, както и прекратени с постигнато споразумение, оставени без уважение, прекратени поради преустановена дейност на дружеството и преместено на друг адрес, решения за прекратяване на производството поради осигурена достъпност в хода на производството и прекратени поради осигурена достъпност. В някои от решенията съставът е установил нарушение и е наложил предвидената в закона имуществена санкция, в друга част от решенията е дал задължителни предписания за предприемане на съответни действия по изграждане на достъпна архитектурна среда. По друга част от преписките, безспорно е установил, че е осигурен свободен и безпрепятствен достъп до обектите, на ответните страни не е налагана имуществена санкция, а е дадена препоръка за поддържане в изправност на съоръженията, осигуряващи достъп до обектите.

Решение № 665/30.08.2021 г. е за обект: офис Х „А. е. Дж. И. Б.“ ООД, с адрес: гр. Н. 3., ул. „К. и М.“, № ... Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. В постъпило становище, ответната страна приложено изпраща копие от договор за наем относно ползваното помещение и твърди, че по условията на договора за наем всички ремонтни дейности и/или изменения по конструкцията на помещението и достъпа до него, ползвано за офис се извършват и разрешават

от Наемодателя. Постъпило е споразумение, което е било подписано от страните по преписката и с което ответната страна се задължава в срок до 31.07.2021 г., да осигури достъпна архитектурна среда до офис Х на „А. е. Д. И. Б.“ ООД, находящ се на адрес: гр. Н. З., ул. „К. и М.“, № ... Посочили са, че достъпната архитектурна среда ще бъде осигурена с доставката на сгъваема рампа за инвалидни колички. Съставът, след като се е запознал със Споразумението, е счел, че същото е основано на принципа на равно третиране и е прекратил производството.

Решение № 694/23.09.2021 г., за обект: офис „Л. И.“, с адрес: гр. А., бул. „Б.“ №.. Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което в писмено становище от ЗК „Л. И.“ информират, че офисът, намиращ се в гр. А., бул. „Б.“ №.. отговаря на всички изисквания за достъпна среда, съгласно НАРЕДБА № 4 от 1 юли 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания. Сочат, че ако все пак лице с увреждания бъде затруднено при използване на услугите в офиса, служителите на ЗК „Л. И.“ АД са инструктирани да съдействат на клиента и да му предоставят необходимото обслужване. Конкретният офис не е обозначен с международен символ за достъпност, като считат, че според чл. 14, т. 1 от НАРЕДБА № 4 от 1 юли 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, преодоляването на различни височини вследствие на разликата между нивата на терена, се осъществява чрез стълби. Съгласно текста ЗК „Л. И.“ АД няма задължение да оборудва офиса си и с допълнителна рампа. В хода на производството, настоящият състав установи, че ответната страна не е осигурила на лицата с увреждания достъпна архитектурна среда, която да осигурява самостоятелен и безпрепятствен достъп на обект: офис „Л. И.“, находящ се на адрес: гр. А., бул. „Б.“ №.. Съставът счита, че ответната страна следва да предприеме действия по осигуряване на архитектурна достъпна среда. Въз основа на гореизложеното и в изпълнение на законоустановените си правомощия, заседаващият състав налага административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева и дава задължително предписание на ответната страна да осигури самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с увреждания до обекта.

Решение № 695/23.09.2021 г., за обект: Фото книжарница „С.“, находящ се на адрес: гр. Л., ул. „В. Л.“ №.. Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което, в писмено становище Г. С. - управител сочи, че осъзнавайки важността на проблема, заявява готовност за съдействие в по-нататъшния ход на образуването пред КЗД административно производство, съобразно на задълженията ѝ, произтичащи от действащото законодателство, като моли да се вземе предвид, че статутът на сградата, в която се помещава обекта - жилищна сграда в режим на етажна собственост, налага условието всякакви намеси по фасадата - обща част на сградата, да се извършват съобразно реда на Закона за управление на етажната собственост, а не единствено по волята на собственика на обекта. Съставът счита, че ответната страна ЕТ „С. – Г. С.“ следва да предприеме действия по осигуряване на архитектурна достъпна среда. Въз основа на гореизложеното и в изпълнение на законоустановените си правомощия, заседаващият състав налага административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева, в съответствие с разпоредбата на чл.80, ал.2 от ЗЗДискр. на ответната страна за осъществено нарушение на чл.5, предложение последно от ЗЗДискр. във връзка с §1, т.7 и т.8 от ДР на ЗЗДискр., както и да даде задължително предписание, съгласно чл.47, т.4 от ЗЗДискр.

Решение № 707/28.09.2021 г., за обект: офис на „Е“, гр. Б., находящ се на адрес: гр. Б., бул. „Св. Св. К. и М.“ № .. Обекта е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което, в писмено становище „ЗД Е.“ АД, представлявано съвместно от Е. И. - Изпълнителен директор и Д. Д. – Прокурист, твърдят, че в случая се касае за имот, който е предоставен на дружеството за временно ползване по силата на договор за наем. Сочат, че съгласно разпоредбата на чл. 184 от ЗУТ, с право на строеж разполагало само лице, което е собственик на поземления имот или лице, в полза на което е учредено право на строеж, респ.

само тези лица могат да се снабдят с разрешение за строеж по надлежния ред. Считат, че „ЗД Е.“ АД има право да извършва подобрения и ремонти в имота само при наличие на посочените в договора за наем предпоставки, не е носител на вещни права по силата на този договор и не е в кръга на правните субекти, по отношение на които се прилагат разпоредбите на горепосочените нормативни актове. Предвид изложеното, съставът намира, че в настоящото производството са налице достатъчно факти, от които се доказва, че при осъществяването на своята дейност „ЗД Е.“ АД е поддържало и продължава да поддържа и в момента архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до обекта, което се смята за дискриминация и налага предприемането на мерки в съответствие с правомощията на Комисията за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на закона. Макар да взе предвид факта, че това е първо нарушение за ответната страна, според настоящия състав обстоятелството, че негов обектът и могат да бъдат затруднени да го посетят неопределен, но определяем кръг от засегнати лица (с намалена подвижност), за постигането на целите на закона, налага санкция над минималния размер, а именно 500 лева и дава задължително предписание на ответната страна да предприеме необходимите действия за изграждането на достъпна архитектурна среда осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително с ограничена подвижност, до и в сградата на офис на „Е“, гр. Б., находящ се на адрес: гр. Б., бул. „Св. Св. К. и М.“ № ..

Решение №784/22.10.2021 г. За обект: НОИ - Приемна, Сектор „К. п.“, Приемна „П.“, находящ се на адрес: гр. Л., обл. М., пл. „Св.“ № .., ет. .., Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което, в писмено становище НОИ, чрез пълномощник главен юрк. Р. А. – С., пояснява, че тъй като имотът не е собственост на НОИ, действия от страна на ТП на НОИ – гр. М. за осигуряване на достъпна среда, не са предприемани. Установен е ред за предоставяне на услуги на хора със затруднен достъп, като придружителят или съответното лице със затруднен достъп сигнализира дежурния служител на ТП на НОИ гр. М., който слиза до входа за етаж и на място обслужва клиента. Ответната страна твърди, че сградата е с правен статут на етажна собственост, като ТП на НОИ – М. не е собственик на имота, същият има качеството на ползвател и не може да е субектът, който следва да отговаря за поставянето на подходящо съоръжение или самостоятелно да изгради необходимата архитектурна среда в общите части на сградата. С писмо Управителят на НОИ информира, че след извършената проверка от КЗД са предприети действия от тяхна страна за намиране на архитектурно решение относно изграждане на достъпна среда за хора с увреждания. В резултат на същите е установено, че от архитектурна гледна точка в сградата не могат да бъдат извършени строително-монтажни дейности за осигуряване на достъп за хора с увреждания, тъй като сградата е стара, стълбите са стръмни и тесни, което не позволява изграждането на каквото и да е съоръжение за достъп на хора с увреждания до етаж. С приемо- предавателен протокол помещението е предадено на ТП на НОИ – М., същото е въведено във владение и считано от 08.04.2021 г. служителите на ТП на НОИ – М. упражняват дейността на офис в гр. Л. на новия адрес, а именно гр. Л., ул. „Г. М.“ № .. Помещенията, находящи се на адрес: гр. Л., пл. „Св.“ № .., ет. .., по повод на които е започнало производство пред КЗД са освободени от ТП на НОИ – М. и същото не упражнява дейност в тях. Съставът счита, че видно от представените доказателства е, че за осигуряване на достъпна архитектурна среда на ТП на НОИ – М. са предприети организационни мерки за обслужване на лица с увреждания, като служителите на ТП на НОИ – М. предоставят публични услуги в нов офис в гр. Л., находящ се на адрес, а именно гр. Л., ул. „Г. М.“ № .., като помещенията находящи се на адрес гр. Л. пл. „Св.“ № .., ет. .. и които са обект на проверката са освободени. От така изложеното съставът счита, че с осигуряването на свободен достъп до и в подходящо помещение на лицата с двигателни увреждания, ответната страна НОИ, представляван от управителя И. Ц. И., не е допуснал осъществяването на дискриминация, по смисъла на чл. 5, във вр. с чл.4, ал.1 и 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ и дава препоръка на ответната страна да продължава да поддържа архитектурната достъпност до процесния обект.

Решение № 45/15.01.2021 г., постановено от Ад Нос заседателен състав по преписка, образувана по доклад за самосезиране, въз основа на Констативен протокол за извършена проверка на обект: пощенска станция, находящ се на адрес: гр. Я., пл. „В.“ 3. В полученото от ответната страна становище се сочи, че към датата на изготвяне на становището, не е изградена общодостъпна архитектурна среда за хора с увреждания до и в пощенска станция гр. Я., поради липсата на сключен договор за ремонт и поддръжка с дружеството-изпълнител. Добавят, че не са

извършвани реконструкции и модернизации от страна на ответното дружество. С последващо писмо ответната страна сочи, че на обследвания обект е изградена достъпна архитектурна среда, като към изложеното е приложен снимков материал. След извършена повторна проверка на обект: пощенска станция, находящ се на адрес: гр. Я., пл. „В.“ 3 е установено, че обектът разполага с телескопична мобилна рампа за преодоляване на стъпалата пред входната врата. Посочено е, че е осигурен инвалиден стикер и звънец за повикване на служебно лице при нужда от поставяне на рампата. На основание чл. 159, т.4 от АПК във вр. с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр. настоящият състав е установил, че ответната страна е предприела необходимите действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обследвания обект и е прекратил производството.

Решение № 50/15.01.2021 г. постановено от Ад Нос заседателен състав по преписка, образувана по доклад за самосезиране, въз основа на Констативен протокол за извършена проверка на обект: игрална зала „Р. В.“, находящ се на адрес: гр. Р., ул. „П. Д. П.“. В постъпило от ответната страна становище се сочи, че в периода от 27.06.2019 г. до 07.07.2019 г. на обследвания обект са извършвани товаро-разтоварни и ремонтни дейности, поради което стъпалата били освободени от рампата. Добавя, че персоналът оказва съдействие на клиенти, които имат необходимост, както и че дружеството полага всички усилия за изграждането и поддържането на архитектурна среда, която да осигури достъп до обекта на всички лица. С оглед твърденията на ответната страна за осигурена достъпна архитектурна среда на обследвания обект, на 20.11.2020 г. е извършена повторна проверка на обследвания обект, в хода на която е установено следното: „Има залепен стикер според международните изисквания. Има подвижна рампа. Тя се слага при нужда. Има обявен телефонен номер за връзка.“ Предвид наличните доказателства за осигуряване на достъпна архитектурна среда на обследвания обект, настоящият състав е счел, че ответната страна е осигурила достъпна архитектурна среда до обследвания обект и на основание чл.27, ал.2, т.5 от АПК, във вр. с чл.70, ал.1 от ЗЗДискр., производството по преписката е прекратено.

Решение № 682/20.09.2021 г., за обект: аптека, ЕТ – П. – А. В., находящ се на адрес: гр. А., ул. „Н. с.“, № .. Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което, с писма е изискано от А. В. становище относно твърденията, изложени в доклада на председателя на КЗД – доц. д-р А. Д. Видно от обратна разписка, писмото е получено от лицето на 28.10.2020 год., но не е постъпил писмен отговор от ответната страна. Постъпило е споразумение, което е било подписано от страните по преписката, с което ответната страна се задължава в срок до 31.12.2021 г., да осигури достъпна архитектурна среда до аптека ЕТ – П. – А. В., находящ се на адрес: гр. А., ул. „Н. с.“, № .. Посочили са, че достъпната архитектурна среда ще бъде осигурена с доставка и монтаж на съоръжения – метална рампа за тротоарното пространство, пред входа на търговския обект и известителна уредба в обекта за хора в неравностойно положение. Съставът, след като се запозна със Споразумението е счел, че същото е основано на принципа на равно третиране и е прекратил преписката.

Решение № 765/18.10. 2021 г. за обект: „П. К. Б.“ ЕООД, находящ се на адрес: гр. П., ул. „Д. Н.“ № .. Обектът е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което, в писмено становище, ответната страна заявява, обектът е нает от дружеството и се използва за осъществяване на дейността му. Твърди, че към датата на проверката действително пред офиса нямало рампа за инвалидни колички, но не били съгласни с твърдението, че липсата ѝ осъществява състава на нарушението. Посочва различни начини, по които клиентите могат да се възползват от предоставените услуги, а именно: в офис на компанията; по телефона; в удобно за к. място в лична среща с К. екс., както и заявката за кандидатстване може да бъде направена чрез: обаждане на посочения телефон. Изплащане на одобрената сума се извършва по банкова сметка на клиента или на каса на „И. п.“, както и погасяването на месечните вноски. С оглед липсата на доказателства за осигурена достъпна среда, отговаряща на нормативните изисквания до обект: „П. К. Б.“ ЕООД, находящ се на адрес: гр. П., ул. „Д. Н.“ № .., съставът счита, че ответната страна не е изпълнила задължението си за осигуряване на достъпна архитектурна среда до и в процесния обект и налага административно наказание имуществена санкция в размер на 250,00 лв., както и предписва на ответната страна да предприеме необходимите действия за изграждане на достъпна архитектурна среда до обекта.

С Решение № 710/29.09.2021 г. ответната страна отново е санкционирана, за обект: „С. К.“ ООД, с адрес: гр. М., ул. „А. С.“ №., който е посетен от регионалния представител на КЗД и е съставен Констативен протокол, в който е констатирано, че обектът не е достъпен за хора с увреждания. От доказателствата по преписката действително се установява, че по време на първоначалната проверка, процесният обект не е бил достъпен за хора с увреждания. Проведено е проучване по реда на чл. 55 - чл. 59 от ЗЗДискр., в хода на което в писмено становище от „С. К.“ посочват, че между „С. К.“ ООД като наемател и Т. Е. Ст. - в качеството му на наемодател, е сключен договор за наем на недвижим имот, по силата на който на Дружеството е предоставен за временно ползване недвижим имот. Ответната страна счита, че „С. К.“ ООД обективно не би могло да осъществи състава на горепосоченото нарушение, доколкото дружеството е наемател на имота, не е задължено лице по смисъла на чл. 55 ЗХУ и за него не съществува нормативно задължение за изграждане и поддържане на достъпна архитектурна среда в съответствие с изискванията на наредбата по чл. 53, ал. 3 ЗХУ. Настоящият състав счита, че ответната страна следва да изгради достъпна архитектурна среда до обекта посредством „разумни улеснения“, вкл. подвижна рампа, платформа и т. н., чрез което да се осигури самостоятелен и безпрепятствен достъп до обекта. Съставът счита, че ответната страна е извършила нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр. Съставът налага административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева за извършеното нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр. и дава задължително предписание да осигури архитектурна достъпна среда за лица с увреждания до процесния обект.