



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

***ГОДИШЕН ОТЧЕТ
ЗА 2015 г.***

ИЗПОЛЗВАНИ АБРЕВИАТУРИ И СЪКРАЩЕНИЯ

АПК – Административнопроцесуален кодекс
АССГ – Административен съд София град
БАН – Българска академия на науките
БДИПЧ – Бюро за демократични институции и права на човека
ВАС – Върховен административен съд
ВКС – Върховен касационен съд
ВНП – Върховна касационна прокуратура
ВСС – Висш съдебен съвет
EQUINET – Европейската мрежа на органите за равнопоставеност
ЕС – Европейски съюз
ЕСФ – Европейски социален фонд
ЗА – Закон за администрацията
ЗДСл – Закон за държавния служител
ЗЗ – Закон за здравето
ЗЗД – Закон за задълженията и договорите
ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
ЗКИ – Закон за кредитните институции
ЗМВР – Закон за МВР
КЗД, Комисията – Комисия за защита от дискриминация
КСО – Кодекс за социално осигуряване
КТ – Кодекс на труда
МВнР – Министерство на външните работи
МВР – Министерство на вътрешните работи
МЗ – Министерство на здравеопазването
МОН – министерство на образованието и науката
МП – министерство на правосъдието
МС – Министрески съвет
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НК – Наказателен кодекс
НСИ – Национален статистически институт
ООН – Организация на обединените нации
ОПАК – Оперативна програма „Административен капацитет“
ПАМ – принудителни административни мерки
РГ – регионални представители
СГС – Софийски градски съд
СРС – Софийски районен съд
ТЗ – Търговски закон

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ	5
II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ	9
ПЪРВИ специализиран постоянен заседателен състав	9
ВТОРИ специализиран постоянен заседателен състав	16
ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав	23
ЧЕТВЪРТИ специализиран постоянен заседателен състав	30
ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав	35
ПЕТЧЛЕНЕН разширен заседателен състав	43
AD НОС състав	60
III. ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ	61
IV. АДМИНИСТРАТИВНО–ПРАВНА ДЕЙНОСТ	79
V. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ	83
VI. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО	85
VII. ДЕЙНОСТ ПО ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ	105
VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИ	107
IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	110

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) вече десет години активно работи за защита от всички форми на дискриминация, за осигуряване равенство в третирането и участието в обществения живот. Настоящият отчет е отражение на тази дейност през 2015 година.

Антидискриминационната политика на РБългария и страните-членки на ЕС е в пряка връзка с целите на Европейската стратегия за интелигентен, приобщаващ и устойчив растеж „Европа 2020“.

Дискриминацията, с възможните ѝ проявни форми, е явление, което може да се осъществи във всички сфери на човешкия живот. Поради това и защитата, предвидена от ЗЗДискр., е еднаква независимо от областта, в която се осъществява дискриминацията – трудови отношения, образование, предоставяне на услуги, здравеопазване, както и всяка друга област на обществения живот.

Чл. 6 от ЗЗДискр. прогласява, че забраната за дискриминация действа спрямо всички лица и при упражняването на всички права и законни интереси. Тя се отнася, както за физическите лица – български и чужди граждани и лица без гражданство на българска територия, така и за юридическите лица и гражданските сдружения, когато са дискриминирани техни членове и служители. Законът забранява дискриминация, както чрез действие, така и чрез бездействие.

Комисията за защита от дискриминация е учредена в съответствие с разпоредбите на ЗЗДискр., като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Тя осъществява контрол по прилагането и спазването на българското законодателство, уреждащо равенството в третирането, както и международните стандарти, забраняващи дискриминацията. Този статут на Комисията за защита от дискриминация представлява своеобразна гаранция за безпристрастно вземане на решения в качеството ѝ на орган по равнопоставеността.

Българският законодател справедливо е приел формулата на социална насоченост на производството пред КЗД. Тя се изразява в освобождаването на подателите на жалби или сигнали от държавни такси при завеждането им. Направените разноски в хода на производството са за сметка на бюджета на Комисията. Не на последно място е регламентираното задължение на КЗД да оказва независима помощ на жертвите на дискриминация.

Отчетът за 2015 г. представя постигнатите резултати в работата на КЗД през годината, както в производството, така и в превантивната дейност. Традиционно акцентира върху работата на заседателните състави, отчита дейността на специализираната и общата администрации на КЗД. Посочва също така и някои от най-важните цели.

Отделя внимание на жертвите на дискриминация в специализираното производство, за които КЗД се старее да осигури справедлив, прозрачен, надежден и обективен процес. Наш ангажимент и задължение е да помогнем на всички граждани на територията на страната да използват пълноценно дадената им възможност да защитят правата си. Тук е мястото да се подчертае, че нашата институция перманентно предоставя актуална информация и консултации как потенциалните жертви на дискриминация да изготвят жалбата си, какви са правилата на производство пред КЗД, какви са правомощията на Комисията и последиците от влязлото в сила нейно решение.

Аргумент за уникалността на производството пред КЗД и неговото място в налагането принципа на равно третиране е нарасналият брой жалби и образувани преписки.

Традиционно в КЗД преобладават оплакванията по признак „лично положение“ и „увреждане“, растат оплакванията за множествена дискриминация. През годината зачестиха случаите на образувани преписки по жалби и сигнали на лишени от свобода лица. Оплакванията са свързани, както с условията в местата за лишаване от свобода, така и с проявено отношение от длъжностни лица и други затворници.

Наблюдава се увеличение на жалбите на родители на деца със специални образователни потребности, с хиперактивно поведение, които срещат спънки в адаптацията си в детските заведения или в училище и не се приемат от педагогическия състав с различни оправдания.

Чести са оплакванията на хора с увреждания, които се чувстват дискриминирани от

социалните служби по места заради това, че са лишени от личен асистент; от достъпна архитектурна среда и др. Не са малко и жалбите в областта на образованието.

В Комисията станаха традиция и оплакванията от уволнения по време на бременност; от предварителни ултиматуми от работодатели срещу постъпващи на работа млади жени, че забременяването не е желателно; от опита за тенденциозно отношение на работодателя и изолация на младите майки, завърнали се след майчинство.

Увеличават се жалбите за дискриминация по признак „етническа принадлежност“. Има оплаквания за неравно третиране по признаците „пол“, „синдикална или партийна принадлежност“, за твърдян сексуален тормоз. Вече години наред най-много са оплакванията за дискриминация по различни признаци в сферата на заетостта.

Изреденото по-горе е като контрапункт на стереотипа, изградил мнението, че приоритет на Комисията са проблемите, свързани с етническата принадлежност, и че дискриминацията е само проява на етническо разделение и нетърпимост. Богатата палитра от защитени признаци в нашия антидискриминационен закон предполага голяма всеобхватност на производството пред КЗД, като разпространеното мнение за ограничаване дейността на нашата институция само и единствено в сферата на етническото неравенство е крайно погрешно.

В областта на превенцията в борбата срещу дискриминацията годината бе богата на събития.

Даден бе старт на работата по проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“. Той има за цел да допринесе за повишаване компетентността на персонала в затворите в София, Плевен и Сливен чрез обучение и актуализация на програми за начално/продължаващо обучение в съответствие с европейските стандарти и чрез трансфер на норвежки опит, свързан с недопускане на дискриминация и зачитане на човешките права. Бе подписан меморандум за сътрудничество между Комисия за защита от дискриминация и Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ към Министерство на правосъдието.

През април и ноември 2015 г., по инициатива на Комисията за защита от дискриминация, в качеството ѝ на национална точка за контакт с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) в областта на престъпленията от омраза и със сътрудничеството на експерти от Бюрото за демократични институции и права на човека към ОССЕ, се организира национална работна среща за унифициране на системата за регистриране и докладване на престъпленията от омраза в Република България. Силната ангажираност на всички участници по въпросите, повдигнати в рамките на двете срещи, доведоха до успешната реализация на нейната основна цел – постигане на консенсус и приемане на работна дефиниция за престъпления от омраза с оглед регистрирането и докладването на престъпленията от омраза в Република България съгласно изискванията на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа.

През септември в София Европейската мрежа на органите за равенство, с подкрепата на Комисията за защита от дискриминация, организира обучителна сесия на тема „Подпомагане на равенството при кандидатстване и използване на средствата от ЕС“. Във форума участваха представители на органи за равенство в Европа. Негова цел бе да се обсъдят предизвикателствата, срещани от органи за равнопоставеност при кандидатстване за средства от ЕС, да се осигурят насоки за прилагане на проекти, финансирани от ЕС и за изграждане на партньорства с органите на равенството и други видове организации.

През 2015 г. Комисията за защита от дискриминация приключи изпълнението на проект „Функционален анализ и оптимизиране структурата на звената на КЗД“, финансиран по Оперативна програма „Административен капацитет“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Реализирането на целите на проекта постигна като резултат институционалното укрепване на Комисията за защита от дискриминация, което значително ще повиши качеството при прилагането на водените от България политики в областта на антидискриминацията. Трябва да се подчертае, че направеният в рамките на проекта сравнителен анализ сочи безпрецедентно трикратно повишаване ефикасността на работата на КЗД.

КЗД е авторитетен държавен орган, утвърдил се в обществото като активно действаща институция за защита от дискриминация, орган с международен авторитет, който е източник на практически опит за други страни с ефективната си работа по спазване на човешките права, равенството в третирането и недопускане на дискриминация.

Изложеното в отчета за 2015 г. сочи степента на значимост на Комисията за защита от

дискриминация в борбата срещу всички форми на дискриминация и нейното предотвратяване.

И през 2015 г. Комисията за защита от дискриминация работи в същия състав, избран от 41-то Народно събрание на Република България и Президента на Република България:



ПРЕДСЕДАТЕЛ - доц. д-р АНА ДЖУМАЛИЕВА

Магистър по право, доктор и доцент по международно частно право. Има над 30 научни публикации в областта на международното право. Преподавател във Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. Член на Съюза на учените в България.

ЗАМЕСТИК-ПРЕДСЕДАТЕЛ - д-р БАКИ ХЮСЕИНОВ

Доктор по икономика. Четири мандата кмет на с. Църквица, област Шумен; 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“. Има научни публикации в областта на социалната политика, равните права и възможности и интеграция на малцинствените общности.

АТАНАС МУСОРЛИЕВ – ЧЛЕН

Магистър по право. Работил е като съдия-медиатор в Американската агенция за международно развитие – правна инициатива за развитие на съдебната система. Има квалификация по право на убежище и статут на бежанци по програма на ЕС за развитие на България в ООН. Работил е като съдия. От 2006 г. е учредител и лектор в Правния институт за обучение и решаване на спорове извън съда.

ЗЛАТИНА КАСЪРОВА-ДУКОВА – ЧЛЕН

Магистър по право. Работила е близо 20 години като главен юрисконсулт и адвокат. От 2009 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.

ИВАЙЛО САВОВ – ЧЛЕН

Магистър по българска филология. Дългогодишен журналист и мениджър в Българското национално радио, директор на Регионална радиостанция – Шумен. Преподавател в Шуменския университет „Епископ К. Преславски“.

КЕМАЛ ЕЮП – ЧЛЕН

Магистър по математика и право. Народен представител в 37-мо, 38-мо и 39-то Народно събрание. От 2005 г. до 2012 г. е председател на Комисията за защита от дискриминация.

ЛАЛО КАМЕНОВ – ЧЛЕН

Магистър по публична администрация. Работил е като експерт в Националния съвет по етническите и демографските въпроси към Министерски съвет. От 2005 г. до 2012 г. е заместник-председател на Комисията за защита от дискриминация.

САБРИ АХМЕДОВ – ЧЛЕН

Професионален бакалавър по педагогика. Придобил е квалификация по мениджмънт и стопански бизнес в Икономически университет – Варна. Бил е кмет на община Опака и заместник-областен управител на Област Търговище.

СОФИЯ ЙОВЧЕВА – ЧЛЕН

Магистър по право и 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.

II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ

ПЪРВИ

СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (СПЗС)

През 2015 г. съставът е постановил общо 29 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ и „раса“. По-голямата част от жалбите и сигналите са инициирани от представители на малцинства или от организации, работещи за защита правата и интересите на съответните етнически групи.

Анализът на постановените решения през годината дава основание да се разграничат няколко групи оплаквания, като обикновено те са насочени срещу действия, актове и изказвания на различни лица в качеството им на работодатели, ръководители на учреждения, медийни представители, съдържатели на питейни заведения. В тази връзка практиката на Комисията показва, че определящо за подобен тип изяви са предубежденията и предрасъдъците, основаващи се на етническата принадлежност на потърпевшите.

В голяма част от постъпилите инициативни документи се поставя акцент върху особено силния ефект на различни медийни източници, които чрез излъчени репортажи или публикации формират определени нагласи в обществото, въз основа на които представители на съответна етническа група са поставени в ситуация на обидна или враждебна среда.

Медиите са продукт на съвременното общество. Те са създадени от него, но се контролират от този, който притежава медията. Информацията, която те разпространяват, избраните пътища и средства имат огромно директно и индиректно влияние върху обществото. То се разпростира от провокирането на краткосрочни състояния до формирането на стабилни нагласи и поведенчески модели. Медиите имат и определени функции - информационна, политическа, социална, икономическа, възпитателна, развлекателна и пропагандна. Повечето хора смятат, че основната функция на медиите е информационната. Журналистиката обаче може да бъде използвана и по друг начин. Новините и предаванията почти винаги влияят върху общественото мнение и съответно неговото формиране.

В тази връзка, анализът на представените решения по преписки, по които ответни страни са медии, показва формирането на чувство на несигурност и огорчение у представителите на отделни етнически групи.

От подобен тип са няколко казуса, разгледани от Първи СПЗС през 2015 г.

С постановеното **Решение №125/2015 г.** по преписка №298/2014 г. съставът решава следния случай:

В инициативния документ сигналподателят посочва, че в материал, излъчен на 20.06.2014 г. от 6:00 до 9:00 ч. в сутрешното предаване на телевизия „ХХХ“ за трагедията, случила се на 19.06.2014 г., е направен опит фокусът да бъде поставен върху незаконната т.нар. в предаването „циганска сеч“ и изхвърлянето на боклуци в дерето до ромския квартал. Подателят на сигнала заявява, че изсичането на дърветата и замърсяването на природата вероятно имат отношение към климатичните промени, но посочването като конкретен „виновник“ за пороя, изсипал се над гр. ХХХ, „циганската сеч“ на гората и изхвърлянето на боклуци в дерето над „циганската махала“, представлява опит за подбуждане към дискриминация спрямо ромската етническа общност и словесен тормоз е в нарушение на чл. 5 от Закон за защита от дискриминация на основа признак „етническа принадлежност“. В сигнала се допълва, че този вид дискусии се възприемат от ромите като тормоз и заплаха; нагнетяват чувство на несигурност, унижение, страх, отчуждение от обществото; подбуждат към дискриминация и омраза; противопоставят роми срещу българи; подчертават не-българската принадлежност на ромите; създават представа и внушават на аудиторията на предаването, че ромите представляват опасност за сигурността на държавата. Като доказателства се прилагат характерни цитати, използвани от водещите на предаването - например, гражданин, който не е пожелал да разкрие самоличността си, разказа, че „мургавите“ му съкварталци ги мързяло да се навеждат с брадвите и затова там, където имало дънери, отрязани на нивото до кръст, ставало въпрос за „циганска сеч“. Пояснява, че това е информация от месец март и задава въпроса: „Да не би да е имало незаконна сеч и това да е част от причината за бедствието?“.

По преписката са изискани становища и доказателства от конституираните като ответни страни. Въз основа на събрани становища, доказателства и твърдения на страните, решаващият състав е приел за установено от фактическа и правна страна следното:

Гледната точка, цитирана в предаването, е представена публично от водещите и представлява

подбуждане към дискриминация по смисъла на чл. 5, във вр. с §1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр на основа признак „етническа принадлежност“, защото целта на подобно изказване е формиране на позиции, нагласи и мнение в широката общественост. Заради това, че публичните изказвания, включително такива, направени в медиите, по своята същност целят и потенциално могат да повлияят на обществените нагласи, е налице ситуация, при която авторът на изказването е в състояние да повлияе на отделни представители в обществото. Подбуждането към дискриминация е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания (§1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.). В случая изказването е направено в медия и целта му е формиране на позиции и нагласи в обществото за причината за бедствието и ролята на незаконната сеч, която в цитата се нарича „циганска сеч“. Следователно е налице ситуация, при която журналистът е в състояние да повлияе на отделни представители в обществото. В конкретния казус е налице привидна конкуренция между две групи права: правото на свобода на словото, гарантирано в чл. 39, ал. 1 от Конституцията на Република България и правото на безопасност и сигурност в контекста на генералната забрана за дискриминация, залегнало в хипотезата на чл. 6 от Конституцията и доразвито в Закона за защита от дискриминация. Съгласно разпоредбите на чл. 39, ал. 1 от Конституцията всеки има право да изразява мнение и да го разпространява, чрез слово - писмено, устно, чрез звук, изображение или по друг начин. Изключение от това прогласено от Конституцията право е посочено в ал. 2 на същия член, където се казва, че „.....не може да се използва за накърняване правата и доброто име на друго и за призоваване към насилствена промяна на конституционно установения ред“. Изразът „доброто име“ се свързва преди всичко с честта и достойнството на гражданите и със създадения в обществото авторитет. В чл. 57, ал. 2 от Конституцията се съдържа едно общо положение за всички права, включително и за правото на свободно изразяване, което не допуска злоупотреба с тях или упражняването им по начин, който накърнява права или законни интереси на други. Възможността да се осъществи намеса в правото свободно да се изразява мнение, когато то се използва за накърняване на правата и доброто име на друго, е най-голяма, тъй като по този начин се охраняват честта и достойнството и доброто име на личността съгласно чл. 4, ал. 2 и чл. 32, ал. 1, изр. 2 от Конституцията. Ограничението спрямо свободата на словото, което съставлява призив към разпалване на вражда, е основано на заложените в Конституцията ценности като търпимост, взаимно уважение, както и на забраната да се пропагандира омраза на расова, национална, етническа или религиозна основа. Конституционният съд в Решение №7/04.06.1996 г. изрично посочва, че правата по чл.чл. 39-41 от Конституцията нямат абсолютен характер. В медийния бранш е приет Етичен кодекс на медиите, който не е нормативен акт, а многостранен договор за установяване на основни принципи сред представителите на българските медии за изясняване на границата между правото на свобода на словото и правото на защита на личното достойнство. Етичният кодекс идентифицира национални стандарти за упражняване правото на свобода на словото и недопускане на дискриминация в тази сфера. В разпоредбите на чл. 2.5.1 и чл. 2.5.2 от Кодекса са установени основни принципи на недискриминация.

Следва да се отбележи, че ХХХ телевизия е разработила Методика за самоконтрол с цел постигане на равно третиране и равни възможности и борба срещу дискриминацията при реализация на предавания, излъчвани в програмите и сайтовете, която следва да съблюдава. С разпоредбата на чл. 17, ал. 1 от Закона за радиото и телевизията (ЗРТ) се ангажира отговорността на юридическите лица-телевизионни оператори за съдържанието на програмите, представени от тях за разпространение. В чл. 17, ал. 2 на ЗРТ е определено нормативно задължение за телевизионните оператори, какъвто е излъчваният предаването, да не допускат създаване или предоставяне за разпространение на предавания, които внушават национална, политическа, етническа, религиозна и расова нетърпимост, както и за спазване на чл. 10, ал. 1, т. 6 от ЗРТ.

С оглед на изложеното и на основание чл. 65, т.т. 1-4 и чл. 47 от ЗЗДискр. съставът е установил, че с изявлението за незаконната, т.нар. в предаването, „циганска сеч“ и изхвърлянето на боклуци в дерето до ромския квартал, направено в сутрешното предаване на ХХХ телевизия за трагедията на 19.06.2014 г., е осъществена дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1., т.5 от ДР на ЗЗДискр. – подбуждане към дискриминация, с което е нарушена забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съставът е приел, че засегнати от нарушението, посочени в т. 1 от диспозитива на решението лица, са неопределен, но определяем кръг от лица по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на чл. 1 от МКЛВФРД – цвят на кожата и произход, в частност български граждани, самоопределящи се като лица от ромски произход.

Първи СПЗС е издал предписание, на основание чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр., за предо-

твърдяване на бъдещи подобни нарушения и е наложил глоба на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр, както и принудителни административни мерки, като е предписал:

1. разработване и въвеждане за предаването „XXX“ по XXX телевизия на методи и механизми за самоконтрол в медията по избор на ръководството ѝ с оглед недопускане на дискриминация;

2. периодично докладване на КЗД за резултатите от приложението на разработените методи и механизми за самоконтрол за недопускане на дискриминация - на всеки три месеца за срок от една година от уведомяването за решението;

3. предприемане на конкретни мерки занапред при излъчване на предаването „XXX“ по XXX телевизия за въздържане от посочване на етническата принадлежност на лицата, когато това няма съществено значение за смисъла на информацията.

В **Решение №338/2015 г.** е посочено, че повод за подадения до КЗД сигнал е излъчен през 2014 г. в централната емисия „новини“ на ТВ XXX репортаж „По-малко престъпления в селата“. Сигналоподателят счита, че в репортажа не само се назовава открито ромският етнос, но и се поставя знак за равенство между етническата принадлежност и извършването на престъпления с битов характер. Според сигнала в излъчения репортаж криминалното деяние се „етнизира“. Твърди се, че по този начин се zlepоставя цялата ромска общност, провокира се омраза у зрителя към този етнос и се манипулира общественото мнение в посока олицетворение на ромското малцинство като престъпно малцинство.

След анализ на излъченото предаване Първи СПЗС е приел, че въпросният репортаж не внушава омраза към ромския етнос и не приравнява ромите като цяло с извършителите на битовата престъпност в малките населени места. Макар в репортажа да е назован етноса на някои от извършителите на набези в бургаските села, където има засилено присъствие на полиция и жандармерия, този факт не представлява негативна оценка на ромския етнос. Съставът не е приел формираното у сигналоподателя мнение, че информацията от репортажа обобщава ромския етнос като престъпен. Счел е, че това възприятие на автора е субективно и в никакъв случай тази негова лична нагласа не е основание да се приеме, че е налице накърняване на правата и доброто име на ромите, което да представлява нарушение, подлежащо на санкция по смисъла на ЗЗДискр. Съставът е приел, че начинът на поднасяне на информацията е изцяло съобразен с етичните правила на журналистиката и споменаването на етническия произход на част от заловените лица заема една много малка част от целия репортаж, което изключва каквато и да било тенденциозност и умисъл. Акцентът на репортажа е не върху това от какъв етнос са заловените крадци, а дали има резултат от участието на жандармерия и полиция в малките населени места в разкриването и предотвратяването на престъпленията там.

Съставът е счел още, че изложената в репортажа информация не е опозоряваща и не въздейства негативно на зрителя, като няма за цел или резултат създаването на обидна или враждебна среда за ромите. В мотивите на решението е записано също така, че споменаването на етническата принадлежност на крадците на арматура и желязо има само за цел да информира зрителите, а не да създава негативно отношение към хората от тази етническа група. По тази причина съставът не е споделил виждането на сигналоподателя, че уточняването на етноса на извършителите на криминални деяния е без интерес и значение за обществеността. Точно обратното – правото на информация е гаранция за съществуването на демократично общество и поради тази причина зрителят не следва да се лишава от това свое право дори с риск поднесената информация да не се хареса на определена група от обществеността.

С тези мотиви съставът е оставил без уважение подадения сигнал.

Решение № 343/2015 г. - разглеждащият преписката състав е приел, че бездействието на ответната страна по отношение на коментари с дискриминационно съдържание, публикувани на електронния ѝ сайт, съставляват нарушение по чл. 5, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В инициативния документ сигналоподателите съобщават, че на 25.09.2013 г. в 16:51 ч. на електронната страница на информационна агенция „XXX“ е била качена публикация, съдържаща изказване на еврокомисаря по правосъдие Вивиан Рединг, касаещо интеграционния процес и текущото състояние на ромите в европейски мащаб. Сигналоподателите твърдят, че публикуваните коментари под статията създавали представа и внушение на читателите, че ромите представляват опасност за обществото и държавата. Подчертават, че от една страна коментарите обиждат и дискриминират това малцинство, а от друга – пречи на професионалното им развитие и самочувствие като пълноправни граждани.

Първи СПЗС е установил, че в част от коментарите действително се съдържат негативни и обидни оценки по отношение на ромския етнос. Приел е, че в този случай дружеството, което е

създадо и поддържа сайта, следва да носи отговорност за публикуваните коментари. Отчетено е, че в качеството си на търговец въпросното дружество предоставя услуга, като според чл. 302 на ТЗ дължи грижа на „добър търговец“, която надвишава грижата на „добър стопанин“ по ЗЗД. Тази грижа означава да се направи нужното, за да не възникват вреди от дейността на търговеца, които са предвидими и преодолими. Предвидимостта е явна с оглед обширната уредба, съдържаща се в създадените от ответника общи условия. Преодолимостта е изцяло във възможностите на ответника, което се потвърждава от факта, че са изразили готовност да вградят нарочен „филтър“, който да следи за използването на нецензурни думи, както и това, че редакторите в дружеството изрично следят и изтриват коментарите, имащи негативно и обидно съдържание спрямо ромската общност. Според състава възможността да се използват технически средства за автоматична проверка и недопускане на забранено или вредоносно съдържание не е достатъчен аргумент, за да се приеме, че действително е положена грижата на добър търговец.

Също така е отчел, че дружеството освен собственик на сайта е и притежател на авторските права върху публикуваните в него коментари. Отговорността следва собствеността и тежи върху собственика. Така че и като притежател на авторските и сродните права върху коментарите ответникът е отговорен за последиците от тяхното съдържание, включително и последиците, предвидени по ЗЗДискр. за създаване на враждебна, унизителна, обидна и застрашителна среда, което според пар. 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. представлява тормоз.

Поради гореизложеното разглеждащият преписката състав е приел, че бездействието на ответната страна по отношение на коментарите с дискриминационно съдържание, публикувани на електронния сайт, съставлява нарушение по чл. 5, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“, респ. „тормоз“ по смисъла на т. 1 от параграф 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „етническа принадлежност“. Във връзка с установеното нарушение съставът е дал задължително предписание на ответното дружество да въведе активна непрекъсната модерация на коментарите, публикувани на поддържания от него сайт.

В **Решение №138/2015 г.** по преписка №411/2013 г. съставът е приел, че сигналът отговаря на изискванията на чл. 51 от Закона за защита от дискриминация.

В инициативния документ пред КЗД сигналоподателят твърди, че на 03.10.2013 г. на сайт ХХХ била публикувана информация относно пресконференция на група български граждани от ромски произход, които изразили солидарността си със сирийски бежанци, противопоставяйки се на твърденията, че „сирийски бежанци бъркат в канчето на ромите“.

Сигналоподателят счита, че коментарите под репортажа са съставени по начин, който нагнетява у българите страх от ромите и омраза, представяйки ромската общност като заплаха и фактор на омерзение.

В подкрепа на твърденията си прилага към сигнала извадка от сайта с коментари от горепосочената дата. Твърди, че тези коментари уронват престижа и достойнството на ромската етническа общност в България, подбуждат към дискриминация и омраза спрямо ромското население. Счита, че този вид дискусии се възприемат от ромите като тормоз и нагнетяват чувство на несигурност, унижение и страх.

По преписката е извършено проучване по реда на чл.чл. 55-59 от ЗЗДискр., като са изискани информация и становища от конституираните в производството страни. След като е преценил отделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, Първи СПЗС е приел за установено, че на 03.10.2013 г., на уеб страницата ХХХ под статията „Ромите ни солидарни със сирийските бежанци“ (<http://www.dnes.bg/obshtestvo/2013/10/03romite-ni-solidarni-sys-siriiskite-bejanci.201470>) са изразени коментари на читатели на статията. Установил е, че в част от тях се съдържат негативни оценки на ромския етнос. Така например: „където има за крадене - там са и ромите“; „ромите събирали помощи - откъде ще вземат парите? - от просията, проститутките, побоите и т.н. ...“; „сигански сайт сигански новини сигански журнал а после били дискриминирани айде да ги товарим на конските вагони и на топло в околностите на Краков а от там на Луната през комина и по проблема“; „Циганина си е жив дявол.“; „Роми ли ?.... мазни мангали е по близко до истината“.

Установено е, че коментарите на потребителите на сайта, които представляват „Потребителско съдържание“, се премахват, в случай че е нарушено някое от правилата за ползване на сайта.

На представената по преписката извадка от уеб страницата на ХХХ, в Условия за ползване, е посочено, че потребителите се съгласяват, че сайта не носи отговорност за съдържанието и достоверността на публикуваните в него коментари. Според този акцент отговорността се носи

изцяло от лицата, които са изпратили материала, коментара, включително материална отговорност към трети лица за нанесените им щети. Следва да се отбележи, че цитираното условие, че ръководството на сайта не носи отговорността за съдържанието на материали, коментари, реклами и др. публикации на сайтовете на дружеството, може да има действие само във вътрешните отношения между дружеството и потребителя, изпратил ги за публикуване, когато тяхното съдържание противоречи на забрана в закон или е морално неприемливо. В отношенията с държавните органи, натоварени да следят за спазване на изричните законови забрани в публичен интерес, както и в отношенията с трети лица, чиито права и/или интереси са били нарушени от такава публикация, отговорността се носи от дружеството. Това е така, защото създаването и поддържането на сайта е част от дейността на дружеството ответник. Последното е търговец и по занятие предоставя услуга, като според чл. 302 на ТЗ дължи грижа на „добър търговец“, която надвишава грижата на „добър стопанин“ по ЗЗД.

Тази грижа означава да се направи нужното от търговеца да не възникват вреди, които са предвидими и преодолими. Предвидимостта е явна, с оглед обширната уредба, съдържаща се в създадените от ответника общи условия. Преодолимостта е изцяло във възможностите на ответника, което се потвърждава от факта, че са натоварени нарочно определени лица – модератори, наети от дружеството, да следят за съдържанието на коментарите.

Също така това дружество е собственик на сайт и притежател на авторските права върху публикуваните в него коментари, правата върху които придобива безвъзмездно в момента на публикуването им и според принципа „res perit domino“ - лицето, загубило собствеността, бива освободено и от отговорността за причинени от нея вреди. Отговорността следва собствеността и тежи върху собственика. Така че и като притежател на авторските и сродните права върху коментарите ответникът е отговорен за последиците от тяхното съдържание, включително и последиците, предвидени по ЗЗДискр. за създаване на враждебна, унизителна, обидна и застрашителна среда вследствие тези коментари, което според дефиницията на пар.1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. представлява тормоз.

И в този случай съставът е потвърдил, че бездействието на ответната страна по отношение коментарите с откровено дискриминационно съдържание, публикувани на сайта, съставлява нарушение на чл. 5, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“.

С оглед недопускане на дискриминация във връзка с дейността на дружеството ответник, съставът на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. е разпоредил, че за спазването на етичните и правните норми и добрия тон, следва да бъде въведена активна непрекъсната модерация на коментарите, отразени на сайта с цел недопускане нарушения на ЗЗДискр., за което следва да бъде информирана Комисия за защита от дискриминация в 30-дневен срок от датата на постановяване на решението.

Дотолкова, доколкото по преписката не се установява с точност часовия диапазон на публикуваните коментари под статията „Ромите ни солидарни със сирийските бежанци“, които носят обидно съдържание по адрес на ромската общност, съставът и приел, че с действията си модераторите не са извършили дискриминация по смисъла на ЗЗДискр.

Относно оплакването на сигналаподателя, че с действията си дружеството ответник е извършило подбуждане към дискриминация, следва да се отбележи, че съгласно параграф 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. подбуждането към дискриминация е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания. Изхождайки от дефиницията, подбуждането към дискриминация може да се реализира с действия на извършителя, които са насочени спрямо подбуждания, необходимо е наличието на такава ситуация, че подбуждащият да е в състояние да повлияе подбужданият да извърши дискриминация. Необходим е пряк умисъл у подбуждащия, че със своите действия мотивира или насърчава у подбуждания решението за извършване на точно определен дискриминационен акт. Не е необходимо непременно дискриминационният акт да е извършен от подбуждания, за да е налице подбуждане към дискриминация. При така формулираната дефиниция по принцип враждебното слово може да бъде квалифицирано като подбуждане към дискриминация, ако е извършено по начин да повлияе на някого, като го поощри към дискриминация. Такива данни по преписката не са установени, в резултат на което съставът е оставил сигнала без уважение в тази му част.

Воден от гореизложеното, Първи СПЗС е установил, че ХХХ, представлявано и управлявано от ХХХ, със своето бездействие по отношение на коментарите, качени на неговия сайт на 03.10.2013 г. след публикуване на материала „Ромите ни солидарни със сирийските бежа-

нци“ (<http://www.dnes.bg/obshtestvo/2013/10/03romite-ni-solidarni-sys-siriiskite-bejanci.201470>)“, е извършило дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на т. 1 от параграф 1 от ДР на 33Дискр. на основата на признак „етническа принадлежност“. Наложил е на ответника имуществена санкция по чл. 80, ал. 2 от 33Дискр. в размер на 500 лв. и е предписал, на основание чл. 47, т. 4 от 33Дискр., във връзка спазването на етични и правни норми, добрия тон, ответникът да въведе активна непрекъсната модерация на коментарите, отразени на сайта в 30-ден срок от датата на постановяване на решението, с цел недопускане на нарушения на 33Дискр., след което следва да уведоми писмено Комисия за защита от дискриминация за предприетите мерки в горепосочения срок.

По отношение на коментарите, качени на сайта на 03.10.2013 г. след публикуване на материала „Ромите ни солидарни със сирийските бежанци“, е установил, че ответната страна, изпълняваща длъжността модератор в „XXX“ АД, с действията си не е извършила дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на т. 1 от параграф 1 от ДР на 33Дискр. на основата на признак „етническа принадлежност“. Същото е приел и за другата ответна страна, изпълняваща също длъжността модератор в „XXX“ АД.

Следващият представен случай е показателен за тормоз при упражняване правото на труд. По него Първи СПЗС е произнесъл **Решение №129/2015 г.**

Инициативният документ по преписка №401/2013 г. е подаден срещу XXX - ръководител на правление „Продажби“ в „XXX“ АД, и XXX - управляващ директор на „XXX“ АД, гр. XXX. Жалбоподателят посочва, че е дългогодишен служител във фабриката на длъжност – „инспектор по качество на производствените процеси“. Посочва също, че през месец май 2013 г. била предложена за съкращение от прекия си ръководител, която я убедила да подпише заявление за прекратяване на трудовия ѝ договор по взаимно съгласие, като я подвела, че дори и да не подпише заявлението пак ще бъде съкратена, тъй като фабриката ще бъде закрыта, но няма да получи обезщетение.

Като пример за неравно третиране на етническа основа, жалбоподателката посочва, че за прекратеното ѝ трудово правоотношение била обезщетена само за 1 година и 3 месеца, а не за целия период от 3 години, който ѝ оставал до навършване на пенсионна възраст, какъвто бил случаят с колегата ѝ от български произход.

Жалбоподателката твърди, че това не се случвало за първи път. Заради турския си етнос години наред е била обект на дискриминационно отношение от прекия си ръководител и началника на фабриката. Жалбоподателката споделя, че през 1999 г. по подобен начин, заради етническия си произход, била уволнена от началника на фабриката с мотив - съкращаване на щата и длъжността ѝ. Вместо това обаче, на заеманата от нея длъжност била назначена гражданка от български произход. Две години по-късно (през 2001 г.) районният съд в XXX възстановява жалбоподателката на работа. След завръщането ѝ на работа обаче, отношението на началничката не било по-различно. Жалбоподателката посочва, че в продължение на години, почти ежедневно, началничката настройвала останалите работници срещу нея и компроментирала работата ѝ. Споделя, че често в присъствието на други работници била обиждана заради етническата си принадлежност с думите: „мръсна туркиня“, „проста туркиня“, „ти си неграмотна“, „тук е България, а не Турция“, „ти си безгласна буква“, „не трябва да се чувстваш равна с българите“, „като не ти харесва, отивай в Анадола“, „в качеството на човек от турски произход, нямаш право да искаш качество на продукцията“.

С допълнително писмо уточнява, че горесцитираните обидни квалификации били отправени към нея в периода 07.07.2000 г. - 22.05.2013 г. Съобщава още, че през март 2011 г., при трудова злополука, е счутила крака си и се наложило да я оперират в болница. Противно на очакванията ѝ, всички разходи по злополуката поела лично.

След преценка поотделно и в съвкупност на събраните по преписката писмени и устни доказателства, Първи СПЗС е приел за установено следното: в жалбата са изложени оплаквания, касаещи по същество извършени две отделни нарушения - по-неблагоприятно третиране и тормоз спрямо жалбоподателката поради етническата ѝ принадлежност от страна на прекия ѝ ръководител и от страна на представляващата дружеството работодател.

Установено е, че в резултат на реорганизация на дейността и реструктуриране на труда, предизвикани от намаления обем работа, управителният съвет на фирмата, в която работила жалбоподателката, решил да редуцира състава. Решението предвиждало масовото съкращение на 64-ма души от персонала при предварително уточнени условия и ред, по който това да се извърши. Предоставена била възможност на желаещите служители (включително и жалбоподател-

ката) да прекратят доброволно трудовите си правоотношения на основание чл. 331 от КТ срещу обезщетение. Видно от приложените по преписката доказателства жалбоподателката е приела така направеното от работодателя предложение, удостоверявайки волята си, посредством доброволно (доколкото не са налице данни за упражнена спрямо нея принуда) и собствено ръчно положените подписи върху съответните документи. От доказателствата по преписката ясно личи, че по отношение на жалбоподателката са спазени предварително заложените условия за обезщетяване, съобразно представения от работодателя план, според който са ѝ изплатени 15 брутни работни заплати.

Съставът е отхвърлил доводите на жалбоподателката, че е била поставена „при свършен факт“ от ръководството на дружеството, като ѝ било обяснено, че ако не приеме прекратяване по взаимно съгласие, ще бъде съкратена без да получи обезщетение, като недоказани и по своя характер неоснователни, тъй като правните възможности, с които е разполагала са обективни, законово регламентирани и общоизвестни.

По отношение оплакванията за вербален тормоз от страна на ответницата, извършван посредством отправени множество неоснователни критики и обидни квалификации, основани на етническа принадлежност, се установи следното:

Обвързан от наказателната отговорност на чл. 290 от НК, свидетел заявява в открито заседание, че лично и непосредствено е присъствал на представен от жалбоподателката случай, при който оскърбителното отношение на ответницата към нея било изразено с думите: „мръсна туркиня“, „повече да не дойдеш“, „иди в Турция, не тук“. Предвид обстоятелството, че единственият от тримата, присъствали участници на гореописания случай, не е страна в производството и показанията му не се оспорват от ответницата, съставът ги кредитира.

Тъй като тормозът представлява правонарушение поради формата, под която се реализира (словесно, несловесно или физическо насилие) и потенциалното въздействие, което може да окаже е накърняване на човешкото достойнство, наличието му се определя въз основа на това как жертвата е възприела начина, по който е била третирана. Косвено доказателство в този смисъл се явяват показанията на друга свидетелка, дъщеря на жалбоподателката която твърди, че е виждала майка си разстроена след края на работния ден. Съставът е счел, че думи и изрази като цитираните в жалбата: „мръсна туркиня“, „повече да не дойдеш“, „иди в Турция, не тук“, сами по себе си са в достатъчна степен ясни и оскърбителни, за да създадат обидна среда, основана на етническата принадлежност на жалбоподателката.

Съставът е приел за доказана единствено потвърдената от показанията на разпитания свидетел нежелана проява. От това обаче, не би могло да се направи извод за идентичност в поведението на ответницата спрямо жалбоподателката по време на провежданите във фабриката оперативки. В този смисъл съставът не е кредитирал показанията на свидетелката - дъщеря на жалбоподателката, относно факти, твърдени от жалбоподателката, а не пряко и непосредствено възприети от нея.

Предвид гореизложеното и на основание чл. 65, чл. 47, т.т. 1-4, във връзка с чл. 40, ал. и ал. 2 от ЗЗДискр, Първи СПЗС установява че с действията си, в резултат на словесно изразено нежелано поведение, основано на признака „етническа принадлежност“, ответната страна - чрез отправени обидни квалификации на етническа основа - е накърнила достойнството на жалбоподателката, създавайки унизителна и обидна среда, с което е осъществила нарушение по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., по признак „етническа принадлежност“.

Констатирайки, че с действията си на орган по назначаването, втората ответна страна -, управляващият директор на ХХХ АД, не е осъществила нарушение по смисъла на §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката при прекратяването на трудовото ѝ правоотношение и не е нарушила забраната за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 във връзка с чл. 47, т. 4 от Закона за защита от дискриминация, е предписал на управляващия директор да не допуска бъдещи нарушения на ЗЗДискр. на територията на предприятието, което ръководи.

На основание чл. 78, ал. 1, във връзка с чл. 47, т. 3 от ЗЗДискр., налага на първата ответна страна – началника на фабриката - глоба в размер на 250 лв.

В някои от изложените оплаквания в инициативните документи са описани обстоятелства, при които представители на определена етническа група са гонени от обществени места заради етническата си принадлежност и белезите, които я издават (напр. по-тъмен цвят на кожата.)

Първи СПЗС произнася **Решение № 167/2015 г.** по такъв случай. На 21.12.2013 г. жалбо-

подателят ХХХ посетил със свои приятели клуб „ХХХ“ в гр. ХХХ. Твърди, че след като част от компанията напуснала заведението, той останал в него заедно със своя позната. При тях дошли охранители на заведението и им казали, че трябва да напуснат. Жалбоподателят отговорил, че след като си изпият питиетата, ще си тръгнат. Според записаното в жалбата мъжете от охраната заявили, че няма да ги чакат и започнали да го обиждат като го нарекли „гаден рязан турчин“ и още: „Държавата ни е на такова дередже, защото ни управляват фесове като теб“, „Махай се от тук, на нас не ни трябва турци“. ХХХ поискал да бъде извикан управителят на заведението, за да разбере какво е провокирало охранителите да го обиждат. Жалбоподателят твърди, че охранителите отказали да повикат управителя, започнали да го избутват към изхода, а познатата му била буквално изхвърлена от заведението. Жалбоподателят счита, че с тези действия охранителите са го дискриминирали на основата на признака „етническа принадлежност“.

В рамките на проведеното проучване по образуваната преписка управителят на дружеството – собственик на заведението, заявява, че не е бил уведомен за подобен инцидент, както и че подобен случай не е имало в дългогодишната история на клуба. Приложено е писмено обяснение на отговорника за охраната на клуба. В него той посочва, че на 21.12.2013 г., докато правел рутинна обиколка на клуба, забелязал, че в едно от сепаретата мъж и жена пушат цигари. Обяснява, че им направил забележка за това и ги предупредил, че заведението приключва работа и да имат готовност за тръгване. Твърди още, че клиентът се представил за депутат от ПП „Движение за права и свободи“, като казал, че прости служители не могат да му нареждат дали да пуши и докога да седи. Отговорникът по охраната казал на жалбоподателя, че персоналът ще изчака, докато управителят приключи работа и напомнил, че работното време на заведението отдавна е изтекло. Заявява, че продължил обиколката си, като в същото време жалбоподателят започнал да държи реч на бармана и сервитьорите, че могат да останат без работа само като щракне с пръсти. Отговорникът за охраната на клуба допълва, че лампите вече били запалени, а музиката спряна, както и че ХХХ и ХХХ били единствените клиенти в заведението. Сочи, че в 8:00 ч. жалбоподателят и придружаващата го дама тръгнали да излизат от заведението, като минавайки покрай бармана, ХХХ нарочно изляла своето уиски върху него, посягайки и да го удари. Едва в този момент охранителите се намесили, като извели ХХХ и ХХХ навън. Отговорникът за охраната на заведението заявява, че това се случило без употребата на груба сила, като той лично изнесъл чантата на ХХХ. В заключение посочва, че нито той, нито подчинените му служители са обиждали не само на етническа, но и на каквато и да е друга основа клиентите на заведението.

Приемайки, че жалбоподателят не е представил каквито и да било доказателства съгласно изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр., разглеждащият преписката състав е оставил подадената жалба без уважение.

ВТОРИ

СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (СПЗС)

В производството за защита от дискриминация Втори СПЗС е специализиран по признаците: „пол“, „човешки геном“, „упражняване право на труд“, „синдикална принадлежност“. През 2015 г. съставът е постановил 28 решения.

Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, което обхваща правото на равно третиране и равни възможности за участие във всички сфери и области на обществения живот, достъп до пазара на труда, упражняване на занятие и професия, правото на възнаграждение за положен труд. Предвидената в Глава втора, Раздел I от ЗЗДискр. защита при упражняване право на труд е регламентирана от законодателя, за да не бъдат подлагани на пряка или непряка дискриминация работниците и служителите при наемането им на работа или на работното им място. Принципът на забраната за дискриминация при упражняване правото на труд се изразява в императивното изискване на закона за предоставяне на равни възможности и равни права. Различията в правата и задълженията или предпочитанията по отношение на работниците са дискриминационни, когато те нямат обективно и разумно основание, не преследват законна цел или се явяват несъразмерни и неадекватни. Неравното третиране на лицата при оценяването на престирания по трудово или служебно правоотношение труд е забранено от националното законодателство, като се забранява различното третиране при реализацията на принципа за заплащане на равно възнаграждение за равен и равностоен труд по всички защитими от закона случаи.

Пример за по-особен случай на неравно третиране в нарушение на изискването за равно заплащане е постановеното решение **Решение №443/2015 г.** по преписка №222/2014 г. Втори СПЗС е установявал, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че ресорният министър, в качеството на работодател, е извършил нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя. Наложил му е, на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., административно наказание „глоба“ в размер на 2000 лв., затова че е нарушил чл. 14, ал. 1, във връзка с чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Съставът е упражнил правомощията си по чл. 47, т. 6, като на ресорния министър е дадена препоръка да изготви ясни и конкретни указания за спазване и прилагане разпоредбите на Закона за защита от дискриминация и да сведе същите до знанието на подчинените му лица. Разгледаният казус е следният: жалбоподателят е назначен на работа в съответното министерство от 01.10.2012 г. на длъжност „главен експерт“ в дирекция ХХХ, отдел „ХХХ“, на основание чл. 9, ал. 1, във връзка с чл. 81а от Закона за държавния служител за неопределено време. На държавния служител е определен ранг III младши и основна месечна заплата в размер на 1105 лв. В случая няма спор, че жалбоподателят отговаря на изискванията за заемане на длъжността „главен експерт“. Твърденията за неравно третиране при определяне на основното месечно възнаграждение, посочено в жалбата, се отнася за периода от встъпването му в длъжност, считано от 01.10.2012 г. до 26.03.2014 г., на която дата жалбоподателят е освободен от длъжност. Жалбоподателят счита, че при определяне на brutното му възнаграждение работодателят не е изпълнил задълженията, произтичащи от разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Като аргумент в подкрепа за твърдяното нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. жалбоподателят се позовава на притежаваното от него висше образование, специалност „право“, образователно-квалификационна степен „магистър“. Въз основа на събраните по преписката доказателства съставът е установил различие при формиране на възнагражденията на служителите в съответната дирекция. Решаващият състав е посочил, че критериите за равенство на трудовото възнаграждение по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и чл. 243, ал. 1 от КТ са два: а) за еднакъв труд, като под „еднакъв труд“ се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила/квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности и сила и т. н. и б) за равностоеен труд. Равностоеен е трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност. Равностойният труд е от различен характер, но със същата стойност на работната сила, т.е. труд, който въпреки различния си характер струва толкова, колкото трудът от друг характер, независимо от кого се полага. Равностойността се определя от еквивалентната образователна квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила, производителността и условията, при които се извършва работата.

Нарушаването на принципа за равно заплащане за равен труд, установен с чл. 14 от ЗЗДискр., традиционно е в основата на голям брой жалби пред КЗД с оплаквания за дискриминация. Неравното третиране между мъжете и жените при оценяването на престирания по трудовото правоотношение труд е забранено от КТ, а Законът за защита от дискриминация разширява приложното поле на защитата, като забранява различното третиране при реализацията на принципа за равно възнаграждение за равен труд по всички защитени от закона признаци.

Не всяка разлика в заплащането обаче е нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Пример в тази посока е **Решение №397/2015 г.** по преписка №39/2013 г., постановено от Втори СПЗС. В инициативния документ жалбоподателят сочи, че работодателят не осигурява равно по размер възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд, като заплаща по-висок размер възнаграждение на наети португалски и испански граждани на длъжността „работник строителство“ и по-ниско възнаграждение на работниците с българско гражданство. Посочва още, че не са му предоставени изискани от него документи. В тази връзка счита, че спрямо него е допуснато неравно третиране от страна на работодателя. Жалбоподателят, в хода на производството, навежда нов факт на неравно третиране, а именно - провеждане на обучение и осигуряване на специализиран превоз единствено за наетите португалски и испански работници на длъжността „работник строителство“ и липсата на такива за българските работници.

Ответната страна оспорва фактическите твърдения на жалбоподателя за осъществена спрямо него дискриминация. Относно твърдението на жалбоподателя, че не му е предоставена информация по реда на чл. 23 от ЗЗДискр., ответната страна отбелязва, че исканите документи не са предоставени на жалбоподателя поради обстоятелството, че посочената информация значително надхвърля обема и вида информация, която може да се предоставя и съдържа значително количество лични данни, които се предоставят в определени от закона случаи. Отбелязва се, че чуждестранните ра-

ботници са висококвалифицирани служители с придобити навици, знания и опит на сложни и тежки обекти на „XXX” АД - Испания по целия свят, което обстоятелство е причина за командироването им в България. Твърди се, че чуждестранните работници получават възнаграждения равни на възнагражденията за бранша в съответната държава, в която са работили преди да бъдат преместени от „XXX” АД - Испания и не би било възможно квалифицирани работници да се преместят на ново работно място при условия по-лоши от съществуващите при тях.

По преписката безспорно е установено, че жалбоподателят е назначен по трудов договор на длъжността „работник строителство“ в „XXX” КЧТ.

Втори СПЗС е констатирал от представените по преписката длъжностни характеристики и трудови договори на чуждестранните служители, че последните заемат длъжността „работник строителство”, като трудовото възнаграждение на посочените служители е по-високо в сравнение с получаваното от жалбоподателя за същата длъжност. При съпоставката на длъжностните характеристики на служителите с тази на жалбоподателя, са установени различия в специфичните задължения и отговорности на чуждестранните работници, като: извършване на квалифициран (изкопни, арматурни, бетонни, кофражни и зидарски работи) труд и изпълняване на строителни задачи с особена трудност, в това число и изработване на армировъчни конструкции, ръководство и контрол при направата на сложни армировки, подпомагане на останалите работници чрез съвети и препоръки. Тези функции не са включени в длъжностната характеристика на жалбоподателя за длъжността „работник строителство”, в която за основни длъжностни задължения е посочено: извършване на квалифициран (изкопни, арматурни, бетонни, кофражни и зидарски работи) и неквалифициран труд в строителството, свързан с основните дейности по подравняване на земни маси, товарене, разтоварване, пренасяне, подреждане на строителни материали и други помощни операции в строителството. Следователно, уговаряйки различни месечни трудови възнаграждения за служителите и жалбоподателя, работодателят е отчетел специфичните задължения и различията в отговорностите на заемащите длъжността „работник строителство”, поради което не може да се направи извод за еднаквост или равностойност на труда по смисъла на чл. 14 от ЗЗДискр. Показанията на свидетеля ХХХ - мениджър на обекта, касаещи работата на жалбоподателя, не оборват горните констатации. Във връзка с твърденията на жалбоподателя, че е полагал еднакъв и равностоеен труд с чуждестранните работници, свидетелят сочи, че чуждестранните работници са изпълнявали дейности със специализирани машини, изискващи познания за строителна техника, които практически знания са придобили на подобни строителни обекти и каквито умения жалбоподателят не притежава. Според състава дори и частично да е налице осъществяването на едни и същи трудови функции от горепосочените служители, то по изложените съображения за различия в основните задължения, установени в длъжностните характеристики, не може да се приеме, че трудът на заемащите съответните длъжностни лица е еднакъв или равностоеен. В случая липсва визираният в чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. елемент еднакъв или равностоеен труд, т.е. не са налице т.нар. „сравними сходни белези”, поради което сочената от жалбоподателя разлика между получаваното от него допълнително трудово възнаграждение и това на заемащите същата длъжност португалски и испански работници не обуславя извод за дискриминация. Нещо повече, от представените длъжностни характеристики на жалбоподателя и чуждестранните работници е видно, че изискуемото образование за заемане на длъжността „работник строителство“ е „основно“ с минимум една година общ трудов стаж. От представените документи от Министерството на труда и имиграцията на Испания, удостоверяващи трудовия стаж/опит и квалификация на служителите ХХХ и ХХХ, се установява, че тези служители притежават професионално ниво/категория „първи разряд“ за професии „кофражист“ и „майстор“ съгласно действащата система за професионална квалификация в Испания и са с дългогодишен професионален опит. Видно от представените доказателства е, че жалбоподателят е с професионално ниво „втори разряд“, поради което доводът му, че е с по-висока квалификация от наетите португалски и испански работници, се опровергава. Отделно от това се установява, че разходите за издръжка на командированите служители и работници през периода на командироването им са част от работната заплата в дружеството.

С оглед събраните доказателства по преписката не може да се направи извод за нарушение на принципа на равно заплащане и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

Във връзка с твърденията на жалбоподателя, че е провеждано обучение единствено на чуждестранните работници на дружеството, от представените по преписката протоколи за проведени обучения на служители е видно, че сред служителите фигурира и името на жалбоподателя, което опровергава твърденията му за осигуряване на професионално обучение единствено на

чуждестранните работници и нарушение на чл. 15 от ЗЗДискр. от страна на работодателя.

На следващо място, по отношение твърдението на жалбоподателя, че работодателят е осигурявал служебен транспорт единствено на чуждестранните работници, от представените по преписката заповеди за определяне реда за ползване на леки автомобили и служебен автобус в дружеството от 18.09.2008 г. и 17.08.2008 г. (месец след назначаване жалбоподателя на длъжността „работник строителство“) е видно, че всички работници при служебна необходимост са могли да ползват автомобил по предвидения в заповедта ред, като за подпомагане транспорта на работниците нает автобус и всеки работник разполага с правото да ползва служебен транспорт. Поради това съставът е счел твърденията на жалбоподателя за неоснователни и недоказани.

По отношение твърдението на жалбоподателя, че работодателят е осигурявал храна единствено на чуждестранните работници, е установено, че за период от 2 календарни години е предоставяна храна на служители, заемащи определени длъжности (мениджъри, бригадири, инженери, преводачи), независимо от националността им, поради което съставът е приел, че не е налице нарушение на чл. 13, ал. 1 от ЗЗДискр.

По отношение претенцията на жалбоподателя за неспазване на разпоредбата на чл. 23 от Закона за защита от дискриминация, е установено, че жалбоподателят е подал заявление до работодателя с искане за предоставяне на информация във връзка с твърдение за нарушение на правата му по чл. 14 от ЗЗДискр, която е отказана. Видно от подаденото от жалбоподателя заявление е, че съдържа искане за предоставяне на информация, която съдържа значително количество лични данни на трети лица, която се предоставя в определените от закона случаи, поради което съставът е решил, че няма нарушение на чл. 23 от страна на работодателя. При така установените обстоятелства Втори СПЗС е счел, че събраните доказателства не обосновават извод за извършено нарушение на чл.чл. 13, 14, 15 и 23 от ЗЗДискр. и е оставил жалбата без уважение.

В Решение №79/2015 г. по преписка №2548/2012 г. съставът е разгледал оплакване, в което жалбоподателят твърди, че съгласно трудов договор е назначен на длъжност „сътрудник охрана“ с възнаграждение от 915 лв. Счита, че е нарушен чл. 14 от ЗЗДискр., който задължава работодателя да уговори еднакво възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Твърди, че има негови колеги, които са назначени на същата длъжност във фирмата, но с по-високо от неговото възнаграждение.

Втори СПЗС е приел за установено от фактическа и правна страна, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което жалбоподателят е изпълнявал длъжността „сътрудник охрана“ от месец ноември 2008 г. Той е бил в непрекъснат отпуск по болест от месец март 2012 г. до месец юни 2013 г. Трудовото му правоотношение е било прекратено със заповед от юни 2013 г. на основание чл. 326, ал. 1 КТ. От събраните в хода на производството доказателства съставът е установил, че от 49 служители, назначени на длъжност „сътрудник по охрана“ на определен обект, 12 са с равно на жалбоподателя възнаграждение, а други 20 са с по-ниско възнаграждение. В чл. 13 и чл. 14 от ЗЗДискр. са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вменяващи на работодателя задължения, свързани с осигуряване на еднакви условия на труд и равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Съгласно вътрешните правила за работната заплата на ответното дружество, заплатите на служителите на една и съща длъжност могат да бъдат различни според различните специфични индивидуални задължения и отговорности, но в определени граници. При формиране на заплата се отчита индивидуалното/екипното участие и принос на отделния служител, както и сложността на труда, съдържанието, естеството на субективните трудови задължения, както и наличието на задължения за изготвяне на допълнителни отчетни форми и/или поддържане на документацията за контрол. От значение е също така наличието на допълнителна изискуема квалификация, а тежестта на труда зависи от интензивността/натовареността на брой операции, брой на поддържана техника, брой съставени документи. 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 и т.н. Съществуват постове, където се извършва мониторинг на огромен брой камери (понякога между 50 и 100 броя), контролира се статусът на пожароизвестителни системи със стотици датчици, чието местоположение трябва да се знае безпогрешно, оперира се с множество централи на сигнално-известителни охранителни системи в офиси и помещения със специален режим, контролира се приемането и предаването на стоти-

ци ключове, изискват се езикови умения и др. Жалбоподателят не е повишавал квалификацията си (има средно образование и не е представял документи за владение на чужд език или др.). Той не е искал и преназначаване или възлагане на повече отговорности. Съставът е отчел, че тези обстоятелства налагат извода, че жалбоподателят по начало е в несравнимо положение с всички служители, изпълняващи подобни трудови функции. Ответникът в производството е доказал по безспорен начин, че не е налице неравно третиране спрямо лица в сравнимо положение. Това води до извод за неизпълнение на фактическия състав на дискриминация чрез нарушаване на чл. 14 от ЗЗДискр. От доказателствата по преписката е установено, че с оглед изравняване условията на труд за всички охранители се прилага принципът за ротация по постове съобразно квалификацията, знанията и уменията на служителите, което изключва предоставени по-тежки условия за труд, от каквито жалбоподателят се оплаква. Ротацията на охранители за постове, за които е нужна специфична подготовка и квалификация, е недопустима. Това би поставило на сериозен риск охраната на обекта.

Решаващият състав е установил, че ответните страни в производството не са осъществили нарушение на разпоредбите на чл. 13 и чл. 14 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя през процесния период, в който между страните е съществувало трудово правоотношение и е оставил без уважение подадената жалба.

Следващото изложение касае правото на лицата на равни условия на достъп до професия, дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1, а именно защита по чл. 26 от ЗЗДискр. Тя обхваща разширеното поле на забраната за дискриминация при достъпа до заетост по смисъла на обявеното в Директива 2000/78/ЕО, установяваща обща рамка за равнопоставяне в сферата на труда и професионалната заетост, което не се ограничава само с полагането на труд по трудов договор. В свое **Решение №398/2015 г.** по преписка №120/2014 г. Втори СПЗС е разгледал жалба, в която са изложени оплаквания за нарушени права по Глава втора, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд“. Жалбоподателят счита, че е бил дискриминиран поради това, че подписаният между него и ответното дружество трудов договор съдържа дискриминационна клауза. Отделно излага оплаквания за тормоз във връзка с прекратяване на трудовото му правоотношение. Жалбоподателят сочи също, че спечелил два ваучера за обучение по програмата „Аз мога повече“ - по английски език, икономика и мениджмънт, но вследствие упражнения спрямо него натиск, загубил правото на обучение. Ответното дружество – работодател не оспорва, че жалбоподателят е бил служител на дружеството, а трудовият му договор бил прекратен по взаимно съгласие. Представяващият дружеството оспорва като невярно твърдението на жалбоподателя, че сключеният между страните трудов договор съдържал дискриминационен текст и ограничава трудовите му права.

В своето решение Втори СПЗС е посочил, че наред с чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр., който регламентира задължението на работодателите да не допускат дискриминация при обявяването на свободни работни места, в Глава втора на закона, Раздел I е включена и нормата на чл. 26 от ЗЗДискр. Разпоредбата обхваща разширеното поле на забраната за дискриминация при достъпа до заетост, по смисъла на обявеното в Директива 2000/78/ЕО и гласи, че 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. Законната разпоредба 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 неравното третиране при определянето на условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занаятие.

Решаващият състав е приел, че след прекратяване на трудовия договор жалбоподателят е бил ограничен да започне сходна работа при друг работодател, именно поради наличието на такава ограничаваща го клауза в трудовия му договор, при неизпълнението на която се дължи обезщетение на работодателя за понесени загуби, вреди и разходи. В съответствие с чл. 26 от ЗЗДискр. и в изпълнение на чл. 3 от Директива 2000/78/ЕО, както частните лица, така и публичните органи имат задължение да не допускат неравно третиране при определянето на условията за достъп до заетост и при определяне на селективните критерии за подбор и условия за наемане, в който и да е клон на дейност, като е забранена дискриминацията по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В процесния случай и с оглед застъпената от ответните страни теза, същите би следвало да докажат, че определеното условие за ограничаване на служителите в достъпа до определена професия или дейност в рамките на едногодишния период след прекратяване на трудовия им договор има обективно и разумно обяснение. Залегналият в чл. 9 на ЗЗДискр. принцип за раз-

пределената тежест на доказването в производството пред КЗД изисква съответна процесуална активност на конституираните ответни страни, която да бъде насочена към пълно доказване на фактите, от които може да бъде направен основателен извод, че правото на равно третиране не е нарушено. Доказателства от ответните страни за обективно и разумно обяснение по отношение на въведените в т. 18 от трудовия договор изисквания с оглед на длъжността, заемана от жалбоподателя - „технически сътрудник на автомивка“, не са представени. В случая ответните страни признават, че клаузата е в противоречие с Кодекса на труда. Въпреки че не поражда никакво правно действие, както твърди ответната страна, тя е част от трудовия договор на даден служител/работник и подлежи на специален ред за обявяване на недействителността ѝ – т.е. по съдебен ред. Съставът е посочил, че до момента, в който клаузата бъде оспорена по съдебен ред и същата бъде обявена от съда за недействителна, тя изисква определено поведение за вече бившите служители/работници на дружеството. Разглеждана на плоскостта на 33Дискр. въпросната клауза е годна да възпроизведе по-неблагоприятни последици, изразяващи се в ограничаване достъпа до професия или дейност на определени работници или служители. Съществено е, че работодателят поставя ограничения на правото им на свободен избор и достъп до заетост след прекратяване на трудовия договор.

Разпоредбата на чл. 48, ал. 3 от Конституцията на Р България признава и гарантира на всеки гражданин основното му право свободно да избира своята професия и място на работа. Този избор е подчинен на свободната воля на всяка човешка личност, която притежава трудова дееспособност и не може да бъде ограничаван нито със закон, нито по съглашение с определен работодател. Това основно право на гражданина е неотменимо по аргумент на чл. 57, ал. 1 КРБ и може, по принцип, да бъде ограничавано само със закон при настъпване на определени материални предпоставки - при обявяване на война, на военно или друго извънредно положение (чл. 57, ал. 3 КРБ). С поемане на задължението да се полага труд за определен период само при този работодател и неизпълнението на това правно задължение, скрепено с определени санкционни последици за работника или служителя - уговорени загуби, вреди, разходи и др. в полза на дружеството работодател, се накърнява неотменимото право свободно да бъде избирана професията и мястото на работа.

Съставът е установил, че страните са нарушили разпоредбата на чл. 26 от 33Дискр. по отношение на жалбоподателя с включването на клауза в трудовия му договор, която го ограничава свободно да избира своята професия и място на работа в едногодишен срок след прекратяване на този договор. Съставът е установил, че ответната страна не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 5, във връзка с § 1, т. 1 от ДР на 33Дискр. спрямо жалбоподателя при прекратяване на трудовия му договор по реда на чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. На основание чл. 80, ал. 2 от 33Дискр. е наложил на работодателя имуществена санкция в размер на 2000 лв. за установеното нарушение на чл. 26 от 33Дискр. по признак „лично положение“ - не е предприел съответни мерки за изпълнение на законови разпоредби, като липсата на такива мерки могат да засегнат всички други лица след прекратяване на трудовото им правоотношение с дружеството. Със същото решение е дадена препоръка на ответното дружество да изготви ясни и конкретни указания за спазване и прилагане разпоредбите на Закона за защита от дискриминация и да сведе същите до знанието на подчинените му лица. Съставът е оставил без уважение подадената жалба в останалата част на оплакванията, като неоснователна и недоказана.

Друга форма на дискриминация представлява неизпълнението от страна на работодателя на задължението да изплаща дължимото възнаграждение на служителка, която е ползвала отпуск поради общо заболяване и бременност. В **Решение №40/2015 г.** по преписка №114/2015 г. Втори СПЗС разглежда подобно оплакване за дискриминация по признак „пол“. На 24.12.2012 г. жалбоподателката постъпва на работа в търговски обект (магазин) на длъжността „продавач-консултант“. Към датата на назначаването е била бременна. По съвет на наблюдаващия лекар от 17.01.2013 г. тя ползва отпуск поради общо заболяване, свързано с бременността ѝ. След като работодателят научил за нейната бременност, променил отношението си към нея и на 18.01.2013 г. я уведомил, че трудовото ѝ правоотношение ще бъде прекратено. Впоследствие не е изплатил полагащото ѝ се възнаграждение.

Дружеството работодател оспорва изцяло подадената жалба. Според ответника са били извършени неколнократни проверки, от които е установено, че жалбоподателката не се е справяла с възложените ѝ функции и не е спазвала трудовата дисциплина. С оглед това обстоятелство и тъй като договорът е бил сключен на основание чл. 67, ал. 1, във връзка с чл. 70 от КТ, е била подготвена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение.

В конкретното производство страните не спорят, че работодателят е узнал за бременността на жалбоподателката. Установено е, че работодателят в продължение на няколко месеца не е изплащал дължимото възнаграждение на жалбоподателката, която в същия период е ползвала отпуск поради общо заболяване и бременност. Именно поради неизплащането на възнаграждението жалбоподателката едностранно е прекратила трудовото си правоотношение с ответното дружество. От свидетелски показания е установено, че след многократните опити да се свърже с управителя на дружеството или с някой от неговите служители, в крайна сметка на жалбоподателката е било заявено по телефона, че възнаграждението ѝ ще бъде изплатено единствено и само ако подаде молба за напускане.

При постановяване на решението си Втори СПЗС го е съобразил с решение №11111/2012 г. по адм. дело №5665/2011 г. на Върховния административен съд, в което е посочено, че след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.

При постановяване на решението решаващият състав се е позовал и на практиката на Съда на Европейския съюз по дело C-415/10, че непредоставянето на информация от страна на работодателя във връзка с установяването на дискриминация при упражняване правото на труд следва да се вземе предвид наред със събраните доказателства с оглед отговора на въпроса дали в конкретния случай е налице *prima facie* дискриминация.

Втори СПЗС се е позовавал и на съображения 23 и 24 и чл. 2, пар. 2, б. „в“ от Директива 2006/54 на Европейския парламент и на Съвета на ЕС за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите. По-неблагоприятното третиране на бременна работничка във връзка с условията на труд, вкл. изплащането на трудовите възнаграждения, се възприема като форма на дискриминация по признак „пол“. Съставът е установил, че ответното дружество, в качеството на работодател, е извършило нарушение на чл. 13, ал. 1 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „пол“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката. На ответната страна е наложена имуществена санкция в размер на 1500 лв. на основание чл. 65, т. 3, във връзка с чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр.

Забраната за дискриминация по признак „синдикална принадлежност“ гарантира ефективното упражняване правата на големи групи работници и равното им третиране при упражняване правото на труд, поради което по-неблагоприятно третиране на основата на този защитен от закона признак е недопустимо. Признакът „синдикална принадлежност“ не е сред изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., но е сред тези „други признаци, установени в закон“, посочени в хипотезата на нормата, които са регламентирани с чл. 8, ал. 3 от КТ, на основата на които дискриминацията е забранена.

Добър пример за изглаждане на различията и пример за решаване на производството за защита от дискриминация чрез помирителна процедура по чл. 62 от ЗЗДискр. е постигнатото споразумение с **решение №143/2015 г.** по преписка №102/2014 г. на Втори СПЗС.

В инициативния документ пред КЗД Синдикалната организация (СО) сочи, че е приела решение да проведе рекламна кампания, адресирана до служителите. На 25.09.2013 г. от страна на СО е била инициирана среща с мениджър „Маркетинг и връзки с обществеността“ в ответното дружество. На проведената среща представителите на СО изразили желание да наемат рекламни площи на територията на ответната страна. СО била информирана за наличните възможности, включително относно ползване снап-рамки и L-банери в и извън сградите, наети от дружеството-работодател и разпространение на флаери на територията на целия парк, както и за цените на съответните рекламни услуги (поради липса на публикуван или поставен на достъпно място за потребителите ценоразпис). Изложено е мнение, че бездействието на ответната страна представлявало нарушение на чл. 302 от Търговския закон и чл. 12 от Закона за задълженията и договорите.

Оплакванията за дискриминация, очертани в инициативния документ, се свеждат до отказа на ответното дружество да предостави на синдикалната организация рекламни площи за целите на организираното от СО мероприятие, което според изложеното представлявало дискриминация по чл. 37, ал. 1, във връзка с чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр., чл. 12, ал. 1 и чл. 49 от Конституцията на Р България, и чл. 4 КТ по признак „синдикална принадлежност“ и дейност.

В открито заседание по преписката, на основание чл. 62, ал. 1 от ЗЗДискр., на страните е дадена възможност да водят преговори и да сключат споразумение. Страните са се възползвали от дадената им възможност и в указания срок представят писмено споразумение, с което уреждат отношенията помежду си. Решаващият състав е одобрил постигнатото между страните споразумение на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр. и е прекратил производството по преписка.

ТРЕТИ

СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (СПЗС)

През 2015 г. съставът е постановил общо 99 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация по признаците „народност“, „гражданство“, „произход“, „религия“, „вяра“ и „лично положение“.

Както показва анализът на постановените решения на Трети СПЗС почти половината от оплакванията за дискриминация по защитените признаци „лично положение“, „гражданство“ и „произход“ касаят нарушения при упражняване правото на труд.

Практиката на състава показва, че не са рядкост случаите, когато в хода на производството страните постигат споразумение на основата на равно третиране, което се утвърждава от решаващия състав щом отговаря на изискванията на закона.

Примери за спорове по признак „гражданство“ са постановените от състава **Решение №193/2015 г.** по преписка № 136/2013 г., **Решение №208/2015 г.** по преписка 192/2013 г. и **Решение №29/2015 г.** по преписка 282/2014 г.

Първото от посочените решения е по оплакване за нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр., като в жалбата си, подателката посочва, че след като със семейството си решили да почиват в к.к. „Албена“, на 28.01.2013 г. направила резервация чрез румънски туроператор заради съществено по-ниската цена на пакета. В жалбата се споделя, че останала силно изненадана, когато след два дни - на 30.01.2013 г., получила имейл от ответната страна – туроператорска фирма, в който я уведомили, че без румънско гражданство няма как да се възползва от услугите на цени, които се предлагат на румънския пазар. Това принудило жалбоподателката на следващия ден да се обърне към друг сайт за резервации, от където закупила желанния пакет, но реакцията на представителите на фирмата била идентична. На 04.02.2013 г. жалбоподателката била запитана по имейла за националността на туристите и след като научили, че се касае за български граждани, поискали доплащане в размер на още 200 евро. Жалбоподателката счита, че е дискриминирана от рестрикциите на ответните дружества по отношение на българските граждани във връзка с предлаганите пакетни цени за услугата.

Трети СПЗС е приел за установено следното: Жалбоподателката е лице с българско гражданство, живееща на територията на Р България, която счита, че предлагането на пакетни туристически услуги на по-високи цени за българските туристи в сравнение с цените, предлагани за румънските граждани и невъзможността на първите да закупят услугата от чуждестранния туроператор на по-ниска цена, е дискриминация въз основата на признака „гражданство“. Съставът е счел, че така изложената претенция касае нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., съгласно който „не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1“. Подаденият инициативен документ би могъл да се разгледа едновременно като жалба (по отношение на гражданката, засегната от действията на ответните страни) и сигнал (доколкото засяга всички български граждани), по смисъла на чл. 50, т. 1 и т. 3 от ЗЗДискр.

Съставът е приел за безспорно съществуването на разлика в крайните цени за един и същ туристически пакет на румънския туроператор и на българския хотелиер. Съставът установил, че румънският туроператор и българският хотелиер са сключили поотделно договор с трето дружество, което предоставяло пакетните услуги на строго регламентирани цени. В тази връзка, правата и задълженията, произтичащи от клаузите на договорите, обвързвали с действието си единствено и само страните по тях. Следователно, наличието на договорно задължение не би могло да оправдае извършването на закононарушение, което зависи преди всичко от свободната воля на субектите. Дори отказът на румънския туроператор да предостави пакетните услуги на български граждани да се възприеме като съставомерно по чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. нарушение по признак „гражданство“, следва да се вземе предвид, че обхватът на действие на закона не допуска установяването и санкционирането му в конкретния случай, тъй като се касае за чуждестранно юридическо лице.

Също така съставът е намерил сравнението между цените на туристическите услуги, предоставяни на български туристи и цените, предоставяни за същите услуги на чуждестранни граждани за неоснователно, тъй като от една страна жалбоподателката сравнява дадените от ответното дружество цени за краен потребител (каквато в настоящия казус се явява тя) и цените „на едро“, предоставяни на фирмата „посредник“. Двете не са в сходно положение и не следва да се сравняват.

Съставът е приел, че така изложените обстоятелства не могат да се квалифицират като дискриминация по чл. 4 от Закона за защита от дискриминация по отношение на ответните дружества. Същите не са нарушили Закона за защита от дискриминация при предлагането на пакетни туристически услуги на българския пазар, при което сигналът/жалбата следва да бъде оставен/а без уважение като неоснователна и недоказана.

Друг интересен случай за дискриминация по признак „гражданство“, свързан с правото на образование, представлява преписка №192/2013 г., образувана по жалба на родител, сочещ че малолетното му дете е родено в САЩ през 2006 г., а по силата на конституцията на САЩ всеки роден на територията на тази държава има равни права с останалите американски граждани. Тъй като и двамата родители са с българско гражданство, то и детето им е придобило такова, като една от причините е, че при пребиваване в България за повече от три месеца ще се нуждае от виза, ако няма български документи. Детето има американски паспорт и до петата си година е живяло в САЩ. През 2013 г. родителите решили да го запишат ученик в първи клас в училище с изучаване на италиански език и култура. Съобщава, че при посещение в училището им било обяснено, че като чуждестранен гражданин детето има право да се обучава там срещу заплащане на такса от 1200 евро на година, в случай че успешно издържи приемния изпит за първи клас. Синът им се явил и въпреки, че не бил класиран в списъка на приетите деца по държавна поръчка, бил поставен на 103-то място. След обявяване на резултатите бащата се срещнал с директора на училището и по нейно предложение подал заявление за приемане в първи клас, ведно с необходимите приложени документи. По-късно получил писмо от директора, с което ги уведомяват, че детето не може да бъде записано в лицезапис под предлог, че има българско гражданство, съответно ЕГН, т.е. неговият статут не е на чуждестранен гражданин. Жалбоподателят счита, че чрез отказа на директора да запише детето в първи клас то е дискриминирано като лице с двойно гражданство или чужденец.

Трети СПЗС, вземайки предвид фактическа обстановка и относимата правна уредба, е установил, че заявлението за прием е подадено извън регламентирания срок. Крайният срок за приемане на заявления бил 25 април на съответната календарна година, без значение дали детето кандидатства като български или като чуждестранен гражданин. Видно е, че заявлението е подадено след обявения краен срок, който има преклузивен характер и след изтичането му всяко заявление следва да бъде оставено без разглеждане.

На следващо място, детето не попада в кръга на лицата, изрично сочени в разпоредба, която не предвижда кандидатстване на лица с двойно гражданство по презумпция, че лицата с българско гражданство участват в кандидатстването в качеството си на български граждани, както и защото то не е чужденец по смисъла на българското законодателство.

Съставът е приел, че всички претенции на жалбоподателя за записване на детето във въпросното учебно заведение са несъстоятелни, поради невъзможност да се приложат съответните нормативни разпоредби. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., съставът е установил, че ответната страна не е извършила нарушение на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя и оставил жалбата без уважение.

Макар в **Решение №29/2015 г.** съставът да е постановил, че не е извършена дискриминация и жалбата е оставена без уважение, разгледаният по преписка 282/2014 г. казус връща вниманието към актуалните проблеми на здравеопазването, залегнали в основата на редица преписки на КЗД през изминалата година.

В инициативния документ се излагат оплаквания срещу определената цена за свободен прием в специализираните болници за рехабилитация за чуждестранни граждани, която е два пъти по-голяма от тази за български граждани.

Вземайки предвид нормативната уредба на Закона за здравното осигуряване и Наредба №2/2005 г. за условията и реда за оказване на медицинска помощ на чужденците, които не се ползват с правата на български граждани, Трети СПЗС е установил, че ответното дружество съобразява действащото законодателство в областта на здравеопазването относно начина на формиране на цените на предоставяните медицински услуги от лечебните заведения. С оглед на това счел доводите на сигналаподателя, че чуждестранните граждани се явяват дискриминирани по отношение на лицата от български произход чрез определените такси за медицински услуги, за неоснователни. Когато дадено лице не е живее постоянно на територията на Р България и не е здравноосигурено, е обективно оправдано да заплаща други цени. Установените в ценоразписа такси се събират от съответното лечебно заведение за извършени от него услуги. Задължението да се плати съответната сума е обусловено от волята на съответното лице да

ги ползва. В случая срещу предвидената цена чуждестранните граждани получават по-добро качество на предлаганите услуги, по-луксозни битови условия, по-специален хранителен режим, т.е. услуги, които да съответстват на потребностите на пациентите с по-специални изисквания и по-висок стандарт. За извършването на всяка услуга се правят и конкретни разходи, които лечебното заведение трябва да компенсира с установени от него цени.

Трети СПЗС, на основание чл. 65, т. 5 от Закона за защита от дискриминация, е решил, че ответната страна не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „гражданство“ чрез утвърдените цени за болничен престой на пациентите във филиалите на дружеството за 2013 г. и оставил сигнала без уважение.

Оплакванията за неблагоприятно третиране по признак „лично положение“ заемат основна част от производствата, водени от Трети СПЗС. Така например, с решение №5/2015 г. по преписката №406/2013 г. Трети състав се е произнесъл по подаден сигнал във връзка с установения режим на заплащане на декодиращи устройства на лица със специални социални потребности предвид достъпа им до цифрово телевизионно радиоразпръскване/цифров телевизионен сигнал. Подателят му сочи, че е посетил магазин от ответната търговска верига с цел да получи декодер срещу ваучер, но продавач-консултантът заявил, че могат да му предложат единствено модел „УУУ 2100 SD“, тъй като такава е инструкцията на управителя. В сигнала се уточнява, че предложеният модел не позволява да се гледат всички програми, излъчвани в ефир и не е окомплектован с активна антена. От магазина го информирали, че декодерът е на цена около 45 лв., но във ваучера трябва да отбележат цена 39.40 лв. Сигналоподателят твърди, че е пожелал срещу ваучера да получи друг модел декодер, различен от този, който му предлагат и съответно, ако е на по-висока стойност, да доплати разликата, но продавачът отговорил, че не им е позволено и могат да предложат само този модел, независимо че витрината била пълна с различни модели декодери в ценови клас 60 лв. Сигналоподателят заявил, че на други граждани са предлагани модели УУУ 2200+HD и STRONG, които позволяват гледане на всички програми, излъчвани в ефир. С така описаната фактическа обстановка подателят счита, че срещу него е осъществена дискриминация, след като срещу същия ваучер някои граждани могат да получат качествен продукт, а на него не му е предоставен.

След приключване фазата на проучване, Трети СПЗС е разгледал преписката в открито заседание и е приел, че инициативният документ е редовен, а изложените в него претенции допустими.

Съгласно съответните законови разпоредби, държавата следва да предвижда и отпуска средства от държавния бюджет с цел определен кръг лица с ниски доходи да получат безплатно декодери за приемане на цифрова телевизия¹, като предвидените за това средства се разходват въз основа на проведени процедури по реда ЗОП. Продажбата на декодиращи устройства срещу ваучер е възложена на ответната верига, а критерият, съобразно който е оценен и съответно класиран изпълнителят е „най-ниска цена“ на декодиращите устройства за три вида платформи - ефирна, кабелна и спътникова. В ценовото си предложение дружеството е предложило цени за тях, като безспорно същите отговарят на минималните изисквания, посочени в техническите спецификации.

Максималният размер на средствата за един правоимащ е 60 лв., като той е означен на отпечатаните за целта ваучери във вид на ценни книги, на които е отпечатана номиналната стойност. При продажбата на декодери на правоимащите лица в съответните обекти се издават касови бонове, на които фигурира стойността на съответното устройство и ответното министерство заплаща на търговците сумите след предаване на ваучера, като разликата между цената на устройството и номинала на ваучера остават в държавния бюджет. В поле на гърба на ваучера търговецът вписва реално изплатената стойност на закупения продукт, като остатъкът до номиналната му стойност не се възстановява на приносителя. Декодерите, които могат да се получат срещу ваучер, се отнасят до три вида платформи - кабелна, спътникова и ефирна, и съответно са на различни цени. При така установените данни, заседателният състав е установил, че ответната търговска верига е спазила условията на сключения между нея и ответното ресорно министерство договор за продажба на декодиращи устройства срещу ваучер, като е предоставила възможност на подателя на сигнала да закупи срещу такъв ваучер устройство с параметри и на

¹ За финансиране на предвидените в плана мерки, в § 4, ал. 4, т. 1 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2013 г. са предвидени средства в размер до 17 500 000 лв. за крайни декодиращи устройства за лица със специфични социални потребности за приемане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване и за провеждане на информационна кампания за въвеждането му.

цена в съответствие с офертата си за участие в обществената поръчка, която е неразделна част от посочения договор. Безспорно, ответното дружество е предлагало и други декодиращи устройства на по-висока цена с по-добри технически параметри от тези, установени в изискванията на изпълнителите по конкурсите по ЗОП.

По преписката обаче не са на установени достатъчно данни в подкрепа на твърденията, че срещу ваучера на сигналоподателя му е предложен декодер, който не позволява възпроизвеждане на всички канали или че предложеният декодер е без активна антена, която да позволява това. Видно от представените изисквания към изпълнителите, поддържането на HD формат не е сред установените. Така уреденото държавно съдействие за подпомагане на определени лица с декодиращи set-top-box устройства не ощетява групата лица с такива потребности по отношение достъпа до ефирна телевизия.

Разглеждащият състав е приел, че с установения режим за осигуряване на достъп до цифрово телевизионно радиоразпръскване/цифров телевизионен сигнал, обективно на лицата със специфични социални потребности се създават редица неравенства, като:

- ако гражданин желае да закупи крайно декодиращо устройство с по-добри възможности и характеристики, няма пречка той да заплати разликата между цената на изборния между него декодер и цената, на която се задължава да продава спечелилият търга изпълнител за съответния район. Самият ваучер не поставя изискване за валидност по отношение на конкретно декодиращо устройство. Нещо повече, осребряването му също не е поставено в зависимост от продажбата на конкретното устройство със спецификации съгласно договора, сключен от изпълнителя. В този смисъл некоректно и противоречащо на посоченото от ресорното министерство е изложеното от търговеца, че изпълнението на условията на договора е изисквало от него предоставяне на точно определен модел и марка устройства срещу ваучера. Осребряването на ваучерите не е пряко обвързано с условията на обществената поръчка. Липсва задължение за изпълнителите да се съобразяват с подобно желание на правоимащите, като им предоставят set-top-box устройства от по-висок клас срещу доплащане, поради което логично би било да се допусне, че в този случай изборът му е обусловен от пазарния интерес. Макар създаващо предпоставки за неравно третиране и произвол по отношение на едни клиенти спрямо други, в конкретния случай не е доказано дружеството-ответна страна да е предоставяло срещу ваучер и доплащане декодери от по-високо качество. Иначе хипотезата, посочена от подателя на сигнала, че спрямо определени групи лица се предоставят декодери от по-висок клас срещу ваучер и доплащане, е напълно възможна.

- така осъществяването на обществени поръчки по райони и избор на различни изпълнители неминуемо води до неравенства. Макар и отговарящи на минималните технически изисквания, като цяло общи за страната и приложими за всеки конкурс, за който и да е район, декодиращите устройства за отделните райони се разминават по технически спецификации. В същото време не са отчетени индивидуалните особености на съответния район – релеф, гъстота на населението, покритие. Макар държавата да дефинира определена социална група в ощетено социално положение като еднакво нуждаеща се от определени позитивни мерки, субектите, принадлежащи към нея, са третирани различно по райони по отношение качеството на предоставения им телевизионен сигнал. Дори и да се приеме, че такива различия са били налице и преди въвеждане на цифровото телевизионно разпръскване, последното е въведено именно с цел преодоляване на тези различия, а доколко те са съществени е отделен въпрос. Обстоятелствата, че одобрените декодери за един район имат възможност да реализират HD кодиране, да зареждат субтитри на български език от USB устройства, а в други райони нямат тези предимства, само по себе си не води до пряко ощетяване на определени правоимащи по отношение достъпа до телевизия.

Разглеждайки дискриминацията като резултатно правонарушение, за съставомерността му е необходимо чрез него да се засяга основно право (арг. чл. 6, ал. 1 от ЗЗДискр.). В този смисъл § 1, т. 7 от ЗЗДискр. предвижда, че освен наличното неравно третиране, чрез него следва да е засегнато право или законен интерес. Макар възможни и налични изложените неравенства не водят до пряко нарушаване на такива права. Правото да се търси и разпространява информация включва и задължението на държавата по нормативен път да уреди начините за достъп до обществена информация, вкл. ползването на специални носители на информация. Правото на информация (чл. 41 от КРБ) е отбранително, но и съпричастно право.

В конкретния случай, съставът не е установил нарушение на ЗЗДискр., тъй като чрез въведения механизъм за подпомагане на лица със специфични социални потребности е създадена правна възможност за съдействие на тази уязвима категория лица, като бъде осигурен минимумът – свободен достъп до цифров ефирен телевизионен сигнал (до цифрови версии на общест-

вените и търговските доставчици на аудиовизуални медийни услуги).

Друг пример е производството по преписка №43/2015 г., завършило с **Решение №76/2015 г.**, образувано въз основа на няколко сигнала, подадени от едно и също лице. В тях се излагат оплаквания за неосигурен достъп на детски колички и хора с увреждания до публични места.

Вземайки предвид събраните доказателства и относимата по казуса нормативна уредба - чл. 2 и чл. 9б от Конвенцията за правата на хората с увреждания и чл. 4 от Закона за интеграция на хората с увреждания, с посоченото решение съставът е установил, че е осъществяван акт на дискриминация от ответните страни. Те не са спазили разпоредбите на чл. 9 от Конвенцията за правата на хората с увреждания, както и чл. 4, т. 4 от ЗИХУ, във връзка със защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр, с което са нарушили разпоредбата на чл. 37 от 33Дискр. Допуснали са отказ от предоставените от тях стоки и услуги – извършена е дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. по признак „лично положение“. За установената дискриминация на ответната страна е наложена имуществена санкция, на основание чл. 80, ал. 2 от 33Дискр. и е дадено предписание на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от 33Дискр. с цел преустановяване на установеното нарушение и с цел предотвратяване на бъдещи подобни нарушения. Наложени са принудителни административни мерки на ответните дружества - да преустановят дискриминацията по признак „лично положение“, състояща се в поддържане на недостъпна архитектурна среда по тротоарите, до и в сградите на въпросните обекти, както и да предприемат необходимите действия за изграждане на достъп за хора с увреждания и родители с детски колички. Определен е, на основание чл. 67, ал. 2 от 33Дискр., 30-дневен срок, считано от получаване на решението, в който адресатите на принудителните административни мерки да уведомят КЗД за предприеманите мерки и срокове за създаване на достъпна среда.

Обект на изследване от състава е бил и въпросът, свързан с увеличената цена на месечната карта за пътуване с метро от 23.00 лв. на 35.00 лв. или с повече от 52% с решение на Комисията по транспорта на Столична община. Жалбоподателят уточнява, че в същото време цената на еднократния билет и на карта за цялата градска мрежа останали непроменени. Счита, че е дискриминиран по признак „лично положение“ от ответните страни, като ползващ само карта за метротранспорт, спрямо останалите пътници, които ползвали еднократен билет или карта за цялата градска мрежа.

В **решение №296/2015 г.** по преписка №22/2013 г. е установено, че жалбоподателят е ползвал услугите на ответното дружество чрез закупуване на поименна карта за метро за един месец. Цените на превозните документи за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община са определени в Приложение №2 към Наредба за превоз на пътници и условия за пътуване с обществения транспорт на територията на Столична община (НППУПМ-ГТСО). Установено е, че действително има промяна в цената на месечната карта за метро, която е свързана с настъпилата разлика на предлаганите услуги. С измененията на отделни текстове на НППУПМГТСО е прието Приложение №2 „Цени на превозните документи за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община“, където под втори пункт „Абонаментни карти по редовна тарифа“, в подусловие 2.3. е отразено „месечна - за метро (до 31.08.2012 г.) персонализирани – 23.00 лв., неперсонализирани – 28.00 лв., а в подусловие 2.4. месечна – за метро (от 01.09.2012 г.), персонализирани 35.00 лв., неперсонализирани - 42.00 лв. Видно от същото приложение е, че няма промяна в цената на месечна карта за една линия наземен транспорт, която е с цени за персонализирани – 23.00 лв, а за неперсонализирани – 28.00 лв.

Съставът счел, че сравнението, което се прави от страна на жалбоподателя между цената на една надземна линия и цената на карта за метро, която се ползва за 2 линии, е сравнение на две различни услуги. Същите са несравними, именно от момента, в който е предвидено въвеждането в експлоатация на две линии на подземния транспорт, което води до обективно оправдано увеличение на картата за този транспорт по изключение, без да се променят цените на всички останали превозни документи. На практика от 01.09.2012 г. лицата, закупили карта за метро получават неограничен път с 2 линии на градския транспорт, вместо една линия.

На основание чл. 65, т. 5 от 33Дискр. съставът установил, че ответната страна не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя и оставил жалбата без уважение.

КЗД, чрез Трети СПЗС, е разгледала оплаквания на жалбоподатели, насочени срещу преференции, които се предоставят на български граждани, които живеят постоянно и работят по постоянни трудови договори в България.

Пример за това е **Решение №22/2015 г.** по преписка №273/2013 г. Жалбоподателят сочи, че

е български гражданин, но работи по постоянен трудов договор в чужбина и съответно не живее постоянно в България. Счита, че е поставен в по-неблагоприятно положение в сравнение с българските граждани, които живеят постоянно и работят по постоянни трудови договори в България при предоставяне на услугата кредитиране при покупка на имот.

Отвeтната страна не оспорва, че между страните е възникнало и съществува гражданско правоотношение по силата на договор за банков кредит. Спорът между страните се базира на отказа на отвeтната страна да преразгледа и предоговори с жалбоподателя условията и лихвения процент при отпускане на ипотечния кредит. В мотивите за отказ е посочено, че право на банката, в качеството на търговец по смисъла на Търговския закон и кредитна институция, лицензирана от БНБ, извършваща банкова дейност в рамките на закона и кредитните институции и наредбите за приложението му, е да определя и договаря условията за отпускане на кредити, които са част от гаранцията за защита интересите на банката и нейните клиенти.

Трети СПЗС е приел, че определянето на критериите, при които банката предоставя отделни кредити и предоговаря условията по тях, е нейно самостоятелно право на преценка, обусловено от фактори, които са различни в зависимост от спецификата на конкретните искания за предоставяне на кредит и възможността на кредитополучателите да погасяват своевременно главницата и лихвите. Съставът е приел становище, че условията по всеки кредит се договарят индивидуално и се определят след основна оценка на кредитоспособността на всеки кредитоискател. Преценката е комплексна и е обусловена от многобройни обективни фактори, които са различни в зависимост от конкретните искания и възможността кредитополучателят да погасява своевременно главницата, лихвите и другите дължими суми по кредита. В качеството си на кредитна институция, извършваща публично привличане на влогове и предоставяне на кредити за своя сметка и на собствен риск (чл. 2, ал. 1 от Закона за кредитните институции) в рамките на предоставения ѝ лиценз (чл. 2, ал. 2 ЗКИ) и под надзора на БНБ, при осъществяване на дейността си банката е длъжна да защитава и интересите на своите вложители. Именно поради това банката е длъжна да предприеме всички необходими мерки за минимизиране на кредитния риск, вкл. чрез въвеждане на някои допълнителни изисквания към определени категории клиенти, в една от които попада и жалбоподателят. Съгласието на жалбоподателя за сключването на кредитния договор и приемането на условията за предоставяне, в т. ч. връщане на главницата, договорната лихва, лихвите при просрочие, други такси, комисионни и разноски и други, безспорно се установява с факта на подписване на договора за банков кредит. С всички условия, в т.ч. лихвени условия и изискуеми обезпечения по кредита, жалбоподателят е бил запознат преди сключването на кредитния договор. Той е сключил договора чрез овластен за целта пълномощник, приемайки информирано и доброволно същите условия.

Съставът не е споделил тезата на жалбоподателя, че в качеството му на кредитополучател банката е извършила спрямо него неравно третиране въз основа на личното му положение в сравнение с кредитополучатели, постоянно пребиваващи и работещи по постоянен трудов договор в България. Фактът, че жалбоподателят не работи по постоянен трудов договор в България и постоянното му местоживее не е на територията на страната, представлява по-голям риск от невъзвръщаемост на отпуснатия кредит. Приел, че отпуснати кредити на български граждани без постоянно местоживее в България, какъвто жалбоподателят не отрича, че е, са по-трудно възвръщаеми от кредити, отпуснати на лица, постоянно пребиваващи в България и работещи по постоянен трудов договор тук, тъй като в случай на необслужване на кредита, банката би била затруднена да пристъпи към законово установените начини на вземанията си в хода на производство пред съдилищата и принудително изпълнение. Право на банката е да определя условията за отпускане на кредит при спазване на приложимото законодателство, които са гаранция за защита на интересите на банката и нейните вложители и клиенти.

Трети СПЗС е счел, че съгласно чл. 7, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр. отношенията между банката и жалбоподателя по кредитния договор са изключени от приложното поле на ЗЗДискр. доколкото различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. От друга страна жалбоподателят не твърди, а и няма доказателство, за проявено дискриминационно отношение спрямо него по признак „лично положение“ в сравнение с друг конкретен кредитополучател при идентични условия. Единствените по-конкретни обстоятелства се ограничават до посочване на различни условия от банката по отделни кредитни продукти, но те по никакъв начин не подкрепят твърдението му, че същите могат да се разглеждат като проява на дискриминация

спрямо жалбоподателя по признак „лично положение“. Не се установява по никакъв начин жалбоподателят да е третиран по-неблагоприятно от лицата, които също не попадат в групата на лица, без постоянно местоживее в България.

На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр. Трети СПЗС е решил, че ответната страна не е нарушила забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с ал. 1 от ЗЗДискр., във връзка със сключения договор за банков кредит с жалбоподателя и е оставил жалбата без уважение.

За случай на осъществена дискриминация при упражняване правото на пенсия по признак „произход“ е **Решение №302/2015 г.** по преписка № 331/2013 г. Жалбоподателката посочва, че родители ѝ са бесарабски българи, които през Втората световна война били мобилизирани от съветската власт от Бесарабия в Република Казахстан за работа в рудниците. Самата тя е родена в Република Казахстан, където живяла 46 години. Пристигнала в България през 2005 г. Има българско гражданство. Сочи, че трудовият ѝ стаж в периода от 1976 г. до 2003 г., придобит в Република Казахстан, „не се признава на трудовата борса в Република България“, тъй като от 01.01.2005 г. нямало спогодба между Казахстан и България. Жалбоподателката счита това положение за неправилно, защото трудовият ѝ стаж е бил „заработен“ в периода на действие на договора и уточнява, че ако се пенсионира през Руския пенсионен фонд (РПФ) трудовият ѝ стаж ще бъде приет само до 1991 г. В допълнение заявява, че през последните 5 години работила като социален асистент на нейни роднини и близки (баща и съпруг). Сочи, че след смъртта на баща ѝ, в периода от 17.08.2012 г. до 06.06.2013 г., била регистрирана на трудовата борса. Отбелязва, че в този период не получила нито едно предложение за работа, дори за най-ниско квалифицираната такава. Според нея фактическата дискриминация започнала с пристигането ѝ в България и когато ѝ било разяснено, че между Република България и Република Казахстан няма сключен договор за „пенсионно осигуряване“. Жалбоподателката отбелязва, че към момента на подаване на жалбата е на 54 години и скоро няма да достигне до пенсионна възраст. На следващо място сочи, че през май 2014 г. навършва 55 години и има право да се пенсионира чрез Руския пенсионен фонд. Сочи, че Руската федерация приема да ѝ изпраща пенсията за част от трудовия стаж за периода от 1976 г. до 1991 г., но сумата от около 80 щатски долара е крайно недостатъчна за съществуването ѝ. В заключение посочва, че трудовият стаж за периода от 01.01.1992 г. до 22.10.2013 г. няма да бъде зачетен нито от РПФ, нито от НОИ. В заключение жалбоподателката сочи, че е българка по произход, която е лишена от правото на признаване на трудовия ѝ стаж.

По преписката е проведено проучване по реда на чл.чл. 55-59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища, информация и доказателства от Националния осигурителен институт (НОИ) и Министерството на труда и социалната политика като ответни страни и Министерския съвет, като заинтересована страна.

След като е преценил поотделно и в съвкупност събраните доказателства, съставът е приел, че оплакванията на жалбоподателката се свеждат до това, че същата се счита за дискриминирана на основа признак „произход“ предвид обстоятелството, че Република България няма сключен международен договор с Република Казахстан в областта на социалната сигурност. Спогодбата между Народна република България и Съюза на съветските социалистически републики за социално обезпечаване е ратифицирана с Указ №16 на Президиума на Народното събрание от 16.01.1960 г. и е в сила от 01.05.1960 г. Денонсирана е със Закона за денонсиране на Спогодбата между Народна република България и Съюза на съветските социалистически републики за социално обезпечаване, в сила от 01.01.2004 г. Законът за денонсиране на Спогодбата щш няма обратна сила и действие за трудов стаж, придобит преди 1.01.2004 г., т. е. след 01.01.2005 г. права по нейните условия не могат да се придобиват.

Спорният осигурителен стаж е бил придобит през периода 15.09.1976 г. - 22.01.2003 г., т.е. при действието на цитираната спогодба, но към момента на нейното денонсиране жалбоподателката не е навършила необходимата възраст за пенсиониране според националното ни законодателство. Става ясно, че в разпоредбата на чл. 20 от денонсираната Спогодба за социално осигуряване между НРБ и СССР от 1959 г. е заложен принципът да се запазят придобити права, а не правната възможност за придобиване на права. Чл. 20, т. 3 от цитираната спогодба урежда въпросите относно денонсиране на пенсиите, отпуснати и изплащани съгласно нейните разпоредби. Изречение второ от цитираната разпоредба сочи, че правата, възникнали от нейните разпоредби се запазват; касае се за реализирани права, а не бъдещи такива (т.е. упражнени до датата на нейното денонсиране). Установено е, че след 01.01.2005 г. осигурителен стаж, положен в държава от състава на бившия СССР, с която Република България няма сключен договор в областта на социалната сигурност, не се зачита при преценка правото на пенсия и обезщетения по българското законодателство.

Според съдебната практика на СЕО, сега Съда на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения². Същата концепция за разпознаване на дискриминацията е установена и в практиката на ЕСПЧ³ - дискриминация е налице, когато лица в аналогично положение се третират по различен начин, без за това да има обективно и разумно оправдание, както и когато по сходен начин се третират лица в значително различно положение. Принципът на равенство пред закона и равенство във възможностите и забраната на дискриминацията изискват лицата в сходно положение да се третират по сходен начин и да имат аналогични възможности (забрана на пряката дискриминация), но и в същото време забраняват еднаквото отношение към хора в коренно различно положение (забрана за непряка дискриминация). Тези концепции са заложили и в националното ни законодателство при установяването на дефинициите за пряка и непряка дискриминация – разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката не е представила доказателства, от които може да се направи предположение за дискриминация. Не са представени данни за лица в сходно положение, които да са третирани по-благоприятно. Тя сочи само, че след денонсирането на спогодбата не може да черпи права от нея към датата, към която ще навърши съответна възраст за пенсиониране.

Съгласно разпоредбата на чл. 11 от Кодекса на труда, трудови права, придобити в чужбина, се признават в Република България по силата на закон, акт на Министерския съвет или на международен договор, по който България е страна.

Заседателният състав е посочил, че принципът, който произтича от националния характер на трудовото законодателство и неговото действие спрямо работниците, служителите и работодателите на територията на страната е, че поначало се признават трудови права, придобити при български, смесени или чуждестранни работодатели със седалище и регистрация в страната. Към тях следва да се прибавят и правата на български работници и служители, придобити в български предприятия със седалище и регистрация в чужбина. Признаването на тези права (зачитане времето за трудов стаж, право на отпуск, на обезщетения) означава, че те могат да бъдат предявявани пред компетентните национални власти. С разпоредбата на чл. 11 от КТ се допуска изключение от този принцип, като се предвижда, че трудовите права, придобити в чужбина, се признават в Република България, но при определени условия по силата на закон, акт на Министерския съвет или на международен договор, по който страна е Република България. В конкретния случай жалбоподателката може да черпи права единствено по силата на международния договор, сключен между Република България и Руската федерация в областта на социална сигурност.

В ал. 2 на чл. 37 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж е регламентирано, че осигурителен стаж, придобит извън страната, се зачита също съгласно разпоредбите на международен договор в областта на социалното осигуряване, по който Република България е страна.

В случая се касае за еднакви условия, при които се третират български граждани по рождение и български граждани, придобили гражданство въз основа на своя произход или на друго основание. От значение за признаване на трудовите и осигурителните права е единствено дали придобитият от тях стаж е в трета страна, с която Република България има сключен договор в областта на социалната сигурност. Съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. ответните страни в конкретния случай са доказали, че правото на равно третиране на жалбоподателката не е нарушено, поради което жалбата е оставена без уважение, като недоказана и неоснователна.

ЧЕТВЪРТИ

СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (СПЗС)

В производството за защита от дискриминация през 2015 г. Четвърти СПЗС е постановил 50 решения по подадени оплаквания за дискриминация по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“.

Дискриминацията по признак „образование“ е забранена от закона; за гарантиране правото на равно третиране относно достъпа до професия или дейност законът указва, че лицата имат право на

² Решение на Съда на ЕО от 30 юни 1998 г. по дело C-394/96, пар.30;

Решение на СЕО, ПИС, Четвърти състав, от 04.07.2007г. по дело T-475/2004, пар.129; Решение на Съда на ЕО от 14 февруари 1995 г. по дело Schumacker, C-279/93, Recueil, стр. I-225, точка 30; Решение на Съда на ЕО от 13 февруари 1996 г. по дело Gillespie и др., C-342/93, Recueil, стр. I-475, точка 16;

³ Решение от 6 април 2000 г. по делото Тлименос срещу Гърция (THLIMMENOS V. GREECE)

равни условия за достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., в частност по признак „образование“. Текстът на чл. 26 от ЗЗДискр. без съмнение дава право на всички лица при равни условия на достъп до професия или дейност и това право кореспондира със задължението на всички лица да не допускат неравно третиране при определянето на условията за достъп до заетост.

Пример за неравно третиране по признак „образование“ е постановеното **Решение № 2/2015 г.** по преписка №447/2013 г. Заседателният състав е установил, че ответната страна - община ХХХ, представлявана от кмета, чрез недопускането на жалбоподателката до втория етап на подбора – интервю за кандидатстваните от нея позиции по проект „Защитено жилище и дневен център“ (управител, социален работник, арттерапевт и трудотерапевт в защитено жилище за лица с психични разстройства и позициите управител, социален работник и трудотерапевт в Дневен център за лица с увреждания), с мотива, че „липсва документ, удостоверяващ образователна степен в сферата на хуманитарните и социални дейности“ е извършила спрямо жалбоподателката дискриминация по признак „образование“ по чл. 4, ал. 1, във вр. с чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Бенефициент по договор BGXXX по процедура „Живот в общността“ е община ХХХ, която носи отговорност за подбора на лицата, кандидатстващи за работа по проекта. Комисията по подбора на персонал по проект „Защитено жилище и дневен център“ не допуснала до интервюто жалбоподателката за кандидатстваните от нея позиции с мотива, че не представя документ, удостоверяващ образователна степен в сферата на хуманитарните и социални дейности.

Съставът е установил, че съгласно разпоредбата на Постановление №125/2002 г. за утвърждаване класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, висшето образование на жалбоподателката следва да се приеме като образователна степен в сферата на хуманитарните и социални дейности, каквото е било изискването за заемането на длъжностите, за които е кандидатствала към проекта „Защитено жилище и дневен център“. В тази насока са и констатациите от извършените проверки от Агенция за социално подпомагане и МТСП, ГД ЕФМПП, ОУ на ОП РЧР.

Разлики в третирането при упражняване правото на труд по признак „образование“ могат да бъдат допуснати, само ако имат за основание законосъобразна цел.

Подобен случай е този по преписка №175/2014 г. - **Решение №119/2015 г**

В жалбата си жалбоподателката сочи, че изпълнява длъжността „актриса-кукловод“ в Куклен театър – гр. ХХХ. Обяснява, че не е завършила „висше театрално образование“, но има присъдено звание „актриса за куклен театър“ по чл. 9 от отм. Указ за театрите в България, придобито през 1988 г. в Държавен куклен театър – ХХХ. Твърди, че в трудовата и творческата си практика е работила в няколко куклени театъра и никога званието „актриса“ по чл. 9 от цитирания Указ и средното й образование не са били водещи по отношение на творческите задачи-роли, които е изпълнявала. Има 30-годишен стаж като куклена актриса. Жалбоподателката твърди, че на 25 март 2014 г. ѝ е предложено да се запознае и подпише нова длъжностна характеристика за длъжността „артист“, в която всички изисквания за изпълняване на длъжността се припокриват с предходната, подписана от нея преди 5 години, с „малко“ изключение - в раздел „Изисквания за заемане на длъжността“, където изрично е подчертано изискването единствено и само наличие на диплома за „висше образование за куклен театър“ и в краен случай по усмотрение на директора - актьорство за драматичен театър.

В хода на производството не се оспорва субективното право на работодателя да променя изискванията за образование, необходими за заемането на определена длъжност. Според практиката на съда, изискванията за образование и квалификация за заемане на определена длъжност могат да бъдат предвидени в закон, в друг по-нисък по степен нормативен акт, в длъжностната характеристика или щатното разписание. Когато изискванията са определени в нормативен или поднормативен акт, работодателят е длъжен да съобрази тези изисквания в длъжностната характеристика – изисквания за минимална степен на образование и квалификация за изпълнение на определени трудови функции. С оглед спецификата на работата и нуждите на предприятието, работодателят може да въведе и по-високи изисквания за образование или квалификация за заемане на определена длъжност. Решението на работодателя да промени изискванията за определена длъжност е въпрос на целесъобразност, тъй като правораздавателният орган не е компетентен да се произнася какво образование и квалификация са необходими за изпълняването на дадена длъжност и следователно това правомощие не подлежи на съдебен контрол. Съдебната практика изрично допуска, че в случаите на въведен от работника довод за злоупотреба с право или дискриминационен подход, предмет на съдебно произнасяне може да бъде и

добросъвестно ли е действал работодателят при извършване на промяната в изискванията за заемане на длъжността – дали изменението е въведено с оглед нуждите на работата и доколко е действал добросъвестно в съответствие с чл. 8, ал. 1 КТ⁴. Следователно, на преценка подлежи дали изменението в изискванията е въведено с оглед нуждите на работата и в този смисъл, дали работодателят е предприел дискриминационен подход.

Съставът е приел за доказано, че действието на работодателя е извършено с единствената цел да опорочи полагането на труд от жалбоподателката, като се е възползвал от работодателската си власт и свободата на преценка. Ответната страна е акцентирала единствено на предоставената ѝ от закона работодателска власт без да обоснове промяната - дали е продиктувана от необходимостта от по-ефективно изпълнение на задълженията. Работодаателят не е навел доводи какви изменения в трудовите функции са обусловили измененията в длъжностната характеристика, т.е. налице ли е връзка между изменението на изискването за образование и промяна във функциите, поради което съставът е приел, че работодателят няма обоснована и разумна причина за въвеждане изискването за по-високо образование. Също така ответната страна не се е позовавала и съответно не е доказала невъзможността на жалбоподателката да изпълнява длъжността „актьор“ поради непритежаването на висше актьорско образование. Безспорно е установено, че ответната страна е упражнила субективното си право целенасочено и нежелано, във вреда на конкретния служител, като с действията си е осъществила неравно третиране по признак „образование“ - тормоз по смисъла на § 1, т. 1, във вр. с чл. 5 от ЗЗДискр. и нарушаване на чл. 26 от същия закон спрямо жалбоподателката. С постановеното решение съставът е решил, че ответната страна е извършила акт на дискриминация под формата на тормоз спрямо жалбоподателката чрез предприетото целенасочено действие да измени изискванията за образование, необходими за заемане на длъжността „актьор“, установени в длъжностната характеристика, връчена ѝ на 25.03.2014 г. и чрез неразпределянето ѝ в нови спектакли от началото на 2014 г.

Неблагоприятното третиране по признак „образование“ не се изчерпва със случаите във връзка с поставянето на изискване за наемане на работа по признак образование. С **Решение №152/2015 г.** по преписка 396/2013 г. Четвърти СПЗС е разгледал жалба срещу чл. 26, ал. 1 от Решение №РД-НС-04-8/31.01.2013 г. на Надзорния съвет на Националната здравноосигурителна каса (НЗОК).

Жалбоподателят счита, че е дискриминиран като управител на лечебно заведение за индивидуална специализирана медицинска практика, тъй като е с еднакъв образователен ценз, както и общопрактикуващите лекари, оказващи първичната индивидуална медицинска помощ, но за разлика от тях по силата на Решение №РД-НС-04-8/31.01.2013 г. на Надзорния съвет на НЗОК (чл. 26) пререгистрация или сключване на нов договор може да се осъществи по всяко време на годината. Според жалбоподателя, цитираното решение на Надзорния съвет на НЗОК и член 22, ал. 1 от Националния рамков договор поставят в по-неблагоприятно положение част от лечебните заведения, цитирани в чл. 25, ал. 1 на Решение № РД-НС-04-8 и представляват пряка дискриминация по признак „образование“. Жалбоподателят счита, че с обнародване на Решение № РД-НС-04-8/2013 г. на Надзорния съвет на НЗОК и член 22, ал. 1 от Националния рамков договор от 2012 г. са създадени ограничения за регистрация и пререгистрация на лечебните заведения и на практика се лишават здравно осигурените лица от свободен избор на квалифицирана медицинска помощ. Жалбоподателят счита за недопустимо чрез норма от подзаконов акт да се въвеждат дискриминационни критерии и по този начин да се ограничава правото на здравноосигурените лица на равен достъп до определен вид здравни услуги.

Решаващият състав, по отношение на твърдението на жалбоподателя, че с разпоредбата на чл. 26, ал. 1 от Решение №РД-НС-04-8/2013 г. се дава възможност на директора на РЗОК да сключи договори и след изтичане на срока по чл. 25, ал.3 с лечебни заведения, но само за първична медицинска помощ, които отговарят на изискванията на закона и на НРД, съгласно чл. 22, ал. 1 от НРД за 2012 г., е установил, че предвидената в чл. 26, ал.1 от Решението възможност за сключване на договор след сроковете по чл. 25, ал. 3, респ. в чл.22, ал. 1 от НРД за медицинските дейности за 2012 г., е за лечебните заведения за първична извънболнична медицинска помощ, с цел гарантиране достъпност на здравноосигурените лица до първична медицинска помощ. Същото е с оглед на предвиденото в пакета на общопрактикуващите лекари задължение по Наредба №40/2004 г. за определяне на основния пакет от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК (Наредбата), да осигуряват достъп до медицинска помощ извън обявени си график (по

⁴ Решение № 248 на ВКС от 23.04.2010 г. гр.д. № 254

начините, посочени в Наредбата, един от които е индивидуално чрез 24-часово осигуряване на консултация по телефона, в амбулаторията или в дома на пациента).

Съставът е установил, че регламентираната в чл. 26, ал. 1 от Решението, респ. чл. 22, ал. 1 от НРД, възможност за сключване на договори за първична медицинска помощ цели да се гарантират правата на здравноосигурените лица и достъпът им до „входа на системата на задължителното здравно осигуряване“. Въпросното решение не ограничава възможността на лицата, сключили договор за специализирана извънболнична медицинска помощ, тъй като при промяна на обстоятелствата (регистрацията) за тях се предвижда възможност да сключат анекс към вече сключения договор. Относно пропорционалността на мярката съставът е взел предвид, че за да достигне до специализираната извънболнична медицинска помощ здравноосигуреното лице трябва да бъде насочено от общопрактикуващ лекар, поради което предвидената възможност за сключване на договор след предвидените срокове на изпълнители на първична медицинска помощ цели да преодолее проблема с липсата на общопрактикуващи лекари в определени региони на страната и да не възпрепятства достъпът до здравеопазване, като в този случай конкретната мярка е в състояние да постигне преследваната цел и не надхвърля необходимото за нейното постигане.

Според решаващия състав разпоредбата на чл. 26, ал. 1 от Решение №РД-НС-04-8/2013 г. на Надзорния съвет на Националната здравно осигурителна каса, действала през 2013 г., не представлява форма на дискриминация по признак „образование“.

Относителен дял от установените нарушения в практиката на Четвърти СПЗС заемат случаите, довели до неблагоприятно третиране по защитения от закона признак „обществено положение“. Общественото положение не е дефинирано в ЗЗДискр., но най-общо може да се определи като мястото, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на отношението, оценката, която се дава на това лице във връзка с неговото социално поведение и функции. Следователно, елемент на обществено положение по смисъла на закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, в което работи, заеманата длъжностна позиция и др. Принципът на равно третиране при обявяване на свободно работно място не допуска различно третиране на лицата, свързано с тяхното обществено положение.

Такъв случай е разгледан с **Решение №35/2015 г.** по преписка №159/2014 г. Постъпила е жалба с оплакване за дискриминация по признак „обществено положение“ от ХХХ от гр. ХХХ срещу процедурата по избор на главен експерт в отдел „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“ в Областна дирекция на ХХХ. Заседателният състав е установил, че областният управител на област ХХХ е осъществил непряка дискриминация по признак „обществено положение“, като е приложил изискването за разрешение на достъп до класифицирана информация, получавано по реда на ЗЗКИ, като условие за допускане на кандидатите до конкурса за „главен експерт“ в отдел „Административно-правно обслужване, финанси и управление на собствеността“ в Областната дирекция. Нарушението противоречи на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр. и е неравно третиране по признак „обществено положение“. На областния управител на област ХХХ е препоръчано за бъдеще да се въздържа от дискриминационно прилагане на изисквания за допускане на кандидати при обявяване на конкурси за длъжности в Областна администрация на ХХХ.

В жалбата си до Комисията жалбоподателят претендира нарушаване на правата му при обявявания конкурс от областния управител. Сочи, че едно от изискванията е било кандидатът да представи действащо разрешение за достъп до класифицирана информация. Жалбоподателят счита, че поставянето на такова изискване е дискриминация, тъй като подобен достъп може да има само служител от държавна институция. Сочи, че един от допуснатите кандидати е лице, изпълняващо длъжността „главен експерт“ в посочения отдел. Съставът е приел, че по преписката не се оспорва изискването за разрешение за достъп до класифицирана информация, като условие за заемане на определената длъжност, а прилагането на това изискване като условие за допускане на кандидатите по документи. Установено е, че в случая изначално не са допуснати широк кръг кандидати (сред които и жалбоподателя), като дискриминационно е приложено изискване на закона кандидатите да имат разрешение за достъп до класифицирана информация. Дискриминационността на поведението се изразява в обстоятелството, че работодателят прилага това изискване на фаза допустимост, като го вменява като изискване, зависещо единствено от волята на кандидатите. Вместо от кандидатстващия да се изисква съгласие да бъде проучен по ЗЗКИ към момента на кандидатстването (предвид последващата инициатива на органа по назначаването), от него се изисква резултата от това проучване. На следващо място съставът е

приел, че необходимостта от достъп до класифицирана информация се налага с оглед характера на определени публични длъжности. Класифицирана информация е информация, представляваща държавна или служебна тайна, както и чуждестранната класифицирана информация. Не случайно не е възможно самоинициативно конкретно лице да заяви процедура по получаване на достъп. Получаването на разрешение за достъп до такава информация несъмнено променя общественото положение на лицето, предвид публичната функция, която то би могло да изпълнява. Оттук съставът е приел, че поставянето на изисквания за получаването на такова разрешение е третиране по защитен признак „обществено положение“ и е пряко нарушение на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр., тъй като органът по назначаване е поставил изискване непосилно за повечето кандидати. Така неоправдано и умишлено е ограничил достъпа до заетост на повечето от кандидатстващите.

В свое **Решение №1442015 г.** по преписка № 450/2013 г. Четвърти СПЗС се е произнесъл по оплакване за дискриминация по признак „имуществено състояние“.

XXX и XXX - представители на Инициативен комитет на жителите на с. XXX, общ. XXX, сочат в жалбата си, че в селото им извира, изтича и се пилее топла минерална вода с изключителни лечебни и питейни свойства. Допълват, че въпреки провеждани обсъждания, въпреки желанията и отправените към различните държавни институции искания, няма рационално решение на въпроса за ползването ѝ. Според тях, вместо да се употребява от местното население, водата продължава да изтича безпрепятствено по улици, канали и реки. Това е било констатирано и при посещенията на бившите министри на регионалното развитие и благоустройството и на околната среда и водите. С изключение на частни хотелиери, на които е разрешено да строят басейни и да ползват водата, хората от селото нямат тази възможност. Въпреки това, някои техни съграждани са вкарали водата в домовете си. Жителите на XXX желаят водата да бъде доведена до всяка къща, каквото твърдят, че е било обещанието и на кмета на общината в предизборната му платформа. Оплакването е от действията (разрешаване използването на минералната вода от хотелиери) и бездействията (не се прави нищо относно предоставянето на тази услуга на местното население) на кмета на община XXX относно използването на минералната вода в селото. Според тях неравното третиране се изразява в това, че на хотелиерите се предоставя използването на минералната вода, докато за населението това не се позволява, което от своя страна представлява дискриминация, тъй като неравното третиране е с оглед имущественото състояние на лицата.

Съставът е установил, че от момента на предоставяне за управление и ползване на находището на община XXX на минерална вода през 2011 г. до м. юни 2014 г., по постъпили заявления за издаване на разрешителни за водоземане, от кмета, след решение на Общинския съвет, са издадени 16 разрешителни. От събраните по преписката доказателства е видно, че жалбоподателката е подала и регистрирала в общината заявление за издаване на разрешително за водоземане. Установено е, че същото не отговаря на изискванията на ЗВ и Наредба №1 за проучване, ползване и опазване на подземните води. На заявлението е отговорено, като са дадени указания за окомплектоване. Данните сочат, че след тази дата от жалбоподателката не е постъпвало ново заявление.

По преписката е установено, че община XXX е възложила допроучване на находището на минерална вода с цел определяне на експлоатационните му ресурси и хидротермална енергия. Със заповед на министъра на околната среда и водите са утвърдени експлоатационните ресурси на находището, т.е. свободни количества от около 30 л/с и средна температура от 58°C. Те обаче не са достатъчни и да удовлетворят нуждите от минерална вода за отопление на всяка къща в селото и да оправдаят евентуална инвестиция.

Съставът е счел, че установените фактически обстоятелства не дават основание да се приеме, че жалбоподателите са третирани по-неблагоприятно въз основа на някой от защитените от закона признаци, вкл. „имуществено състояние“ от кмета и Общинския съвет на община XXX при стопанисването и управлението на находищата на минералната вода в с. XXX в сравнение с юридическите лица и едноличните търговци. По преписката липсват данни от ответната страна да е отказала издаването на разрешителни за водоземане от поверените ѝ находища на минерална вода в с. XXX, нито на юридически лица и еднолични търговци, нито на физически лица. Дори в случаите по чл. 68, т. 8 от ЗВ, когато кметът би използвал правото си на отказ за издаване на разрешително, когато целта на водоземането от минерални води е задоволяване на собствени потребности на гражданите, действието му би било оправдано от законова цел. Въпреки че предоставянето на права на добив на минерални води на физически лица е ограничено от условието

да не бъде с цел задоволяване на „собствени потребности на гражданите“, законодателят не е изключил възможността и за тази категория лица.

Четвърти СПЗС, след като разгледал събраните доказателства, е приел за безспорно установено, че ответните страни в настоящото производство пълно и в цялост са доказали наличието на факти, от които следва да се направи извод, че не е налице дискриминация по признак „имууществено състояние“ по отношение на жителите на с. ХХХ.

ПЕТИ

СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (СПЗС)

В производството за защита от дискриминация Пети СПЗС е специализиран по признаците „увреждане“, „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“. През отчетната 2015 г. съставът е постановил 81 решения. Сред тях най-голям е делът на оплакванията за дискриминация по защитения признак „увреждане“. Често защитата му се реализира не директно от засегнатите лица, а по жалби на техни близки, както поради тяхното физическо състояние, така и поради ниска или преклонна възраст. Пример са постановените от специализирания състав решения №105/2015 г. по преписка №188/2013 г., №254/ 2015 г. по преписка №228/2014 г. и №178/ 2015 г. по преписка №421/2013 г.

Решение №105/2015 г. - преписката е образувана по жалба на родителите на ХХХ, което е дете с увреждане и страда от генерализирано разстройство в развитието и към настоящия момент е нелечимо. Посочва се, че поведението на детето не е характерно за неговата възраст, изразява се в хиперактивност, неовладяване на емоциите, стереотипно поведение и др. Родителите уточняват, че от раждането на детето полагат необходимите специализирани грижи, в т.ч. и медикаментозно лечение, включващо „Конволекс“ и „Мелатонин“. Сочат, че от декември 2012 г. живеят на свободен наем и твърдят, че съседите им от блока не проявяват съпричастност към проблемите на семейството - постоянно звънели на вратата и правели забележки. Отбелязват, че съседите притеснявали и техния наемодател, като настоявали семейството да напусне наетото жилище. Жалбоподателите са уведомили отдел „Закрила на детето“ и районното полицейско управление.

По преписката е безспорно установено, че спрямо жалбоподателите са предприети действия чрез инициране на събрания на живущите в блока за изваждането им от наетото жилище.

Пети СПЗС е взел предвид обстоятелството, че ответната страна не дава израз на гражданската си позиция на заинтересован от здравословното състояние на детето и отношението на неговите родители в процеса на отглеждане, а се касае за негативно отношение по повод създадени неудобства от поведението на дете с увреждане, отглеждано и обгрижвано от родителите си.

Съставът не е споделил оценката на ответниците, че поведението на самите жалбоподатели и на техния син създават неудобства за съседите, надхвърлящи нормално допустимите в етажната собственост. Взето е предвид и обстоятелството, че самите ответници не са посочили никакви доказателства в тази посока. Направените усилия да се съберат такива, не са дали резултат поради липса на съдействие от ответниците.

Имайки предвид, че хората с увреждания са една от най-уязвимите групи и затова българският законодател е създал законова рамка за защита на техните права и създаване на условия за тяхната интеграция и изравняване във възможностите им, съставът е приел, че с тези свои действия ответните страни са извършили тормоз по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с § 1, т. 1 от ДР на същия закон, поради което е наложил глоба в размер на 250 лв. на всяка една от ответните страни.

С решение №254/ 2015 г. съставът се е произнасял по преписка № 228/2014 г., образувана по сигнал, подаден от ХХХ, която съобщава, че нейната братовчедка, чиято настойник е, е с пожизнен ТЕЛК 100% инвалидност с чужда помощ, а е изведена от институция на 01.07.2011 г. Същата година е подадено заявление в Столична община относно желанието ХХХ да ползва социална услуга „асистент за независим живот“, която ѝ е отказана. През следващата 2012 г. отново е заявила желанието да ползва тази услуга, като този път е била включена. В края на следващата година отново са подали документи за включване, тъй като през това време ХХХ е постигнала завиден напредък след посещенията в дневния център и при кинезитерапевт. Обяснява се, че до момента на извеждането от институцията ХХХ не е била социализирана, обучавана, била е подложена на лишения, засягащи правото ѝ на социален и културен живот, правото ѝ да бъде част

от обществото. Сигналоподателката съобщава още, че през октомври 2013 г. е подадена молба до министъра на образованието ХХХ да бъде записана да се обучава в помощно училище. Със заповед №РД 09- 1875/19.12.2013 г. това ѝ е било разрешено за учебната 2013/2014 г. С писмо изх.№СД-1501-954/1 от 18.12.2013 г., комисия, назначена от кмета на Столична община, излиза с решение за отказ от включване на ХХХ като ползвател на услугата „асистент за независим и активен живот“ и е включена в листата на чакащите. Изготвена е нова анкетна карта, необходима за кандидатстване, в която посоченият брой точки е 99. Сигналоподателката сочи, че към настоящия момент ХХХ все още не е включена като ползвател. Въпреки това посещава училище, дневен център, кинезитерапевт и психиатър, което води до финансово изнемогване на семейството ѝ. Според нея в тази услуга трябва да се включват лица, които не могат да се обслужват и самообгрижват, както е упоменато и в инструкцията, докато в същото време с преимущество се ползват лица, назначени на трудов договор. Счита още, че двете неща са самоизключващи се и поставят определени групи хора като ХХХ, която не може да говори и има нужда от постоянен придружител, от една страна в неравностойно положение, а от друга - в положение на неравностойно съперничество, което според нея е недопустимо предвид факта, че се касае за хора с увреждания. Според ХХХ анкетата относно предоставяне на тази услуга би трябвало да бъде изменена, тъй като не отговаря на целите на проекта.

Съставът е установил, че по-високият брой точки за работещите/учащите лица с увреждания не води до извод за дискриминация по признак „увреждане“. Приел е, че причината, поради която пълнолетни лица с увреждания, на които им е признато право на участие в социалната услуга, което не могат да получат реално, е изчерпването на финансовите средства, което не може да обоснове дискриминация.

Във връзка с твърденията на ХХХ за дискриминация по признак „увреждане“ съставът е установил, че кандидатите за ползватели на социалната услуга не се класират и включват в зависимост от вида увреждане. Съгласно Наредбата включването на кандидатите като ползватели на услугата се извършва от комисията по чл. 15 съобразно класиране по брой точки. Не е установено различно третиране на ХХХ в сравнение с останалите кандидати при сравними сходни обстоятелства. Съставът е счел, че механичната промяна в точкуването на предвидените критерии не гарантира автоматично ползването на услугата от хора с тежки увреждания, които не могат да участват активно в обществения живот. Приел е, че преценката за неравно третиране трябва да се прави на база доколко критериите за оценка са приложени еднакво спрямо всички кандидатстващи за услугата лица. В тази връзка съставът по преписката е имал предвид, че намаленият брой на точките за трудова дейност и обучение не би решило рационално този проблем, тъй като от една страна става въпрос за субекти, които са с различни потребности, а от друга - засилването ролята на нетрудоспособността, като самостоятелен критерий би превърнало социалната услуга в социална помощ, което би заобиколило основната цел на НПСУАНЖ.

В преписка №421/2013 г. (**решение №178/ 2015 г.**) жалбоподателката ХХХ счита, че персоналът на ОДЗ - гр. ХХХ е осъществил дискриминация по признак „увреждане“ спрямо детето ѝ. Обяснява, че той е с 90% вид и степен на увреждане, с нужда от чужда помощ и с диагноза „смесени специфични разстройства в психологичното развитие“. Обяснява, че е имало случай, в който от ясената група са събирани пари за учебни материали и било изразено съмнение относно това дали синът ѝ ще се справи с учебния материал и дали има смисъл да се купуват тези материали. По нейно мнение медицинските сестри смятали сина ѝ за „олигофренче“.

В допълнение към жалбата си тя конкретизира оплакването, като посочва имената на медицинските сестри, които според нея подбуждали към дискриминация, като обсъждали състоянието на детето ѝ с родителите на другите деца. Жалбоподателката изказва мнение, че не е работа на персонала да разпространява информация на другите родители, че синът ѝ е болен. Според нея, единствените доказателства за негативното отношение на персонала към сина ѝ били жалбите, които е подавала до директора на детското заведение и до кмета. Жалбоподателката разказва още как е отишла да прибере сина си от яслата и го е заварила да стои на земята в другия край на помещението, докато другите деца се били хванали на влакче и си играели. Тя не разбрала защо синът ѝ не се занимава заедно с другите деца и защо персоналът, отговорен да полага грижи за него, не го прави. Споделя за още един такъв случай, в който отивайки да го прибере, заварила сестрата да се занимава с другите деца, докато синът ѝ бил облеган на секцията и си гледал играчките. Изразява мнение, че работата на персонала на детското заведение била да насочи вниманието на детето, а не да го остави изолирано от групата. Добавя, че директорката не открила дискриминационно отношение спрямо ХХХ и твърдяла, че за детето се

полагали „специални грижи“. Посочва още, че от Екипа за комплексно педагогическо оценяване към Ресурсния център са изготвили оценка на сина ѝ, вследствие на която един път в седмицата в яслата ходели логопед и психолог, но това било крайно недостатъчно за ХХХ, защото всяка минута била ценна за неговото развитие.

Изискани са становища и информация, както от директора на детското заведение, от медицинските сестри и учителите на детето, така и от кмета на общината.

От събраните доказателства съставът е установил, че за ХХХ са полагани грижи при посещението му в яслената група. Не е налице конкретно поведение на директорката и медицинския персонал, ответни страни в производство, което да има за цел или резултат поставянето му в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите деца. Не са установени факти, от които да се направи извод, че е налице дискриминация. Липсват каквито и да било доказателства за използването на обидни думи по адрес на детето.

Отново по повод на по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане“ е постановеното от състава **решение №274/2015 г.** по преписка №52/2015 г., образувана по жалба на ХХХ срещу ХХХ – служител в РУ „Полиция“ - гр. ХХХ. Жалбоподателят сочи, че е лице с увреждане и поради това обстоятелство, кметът на община ХХХ му е издал пропуск да преминава с личния си автомобил през централната градска част. Твърди, че въпреки издадения му пропуск, служителят при РУ „Полиция“ ХХХ не му позволява да преминава през централната градска част рада, обозначена като „пешеходна зона“ и дори два пъти му е съставял актове за едно и също нарушение – нарушаване на знак В2, въз основа на който са издадени наказателни постановления.

Съставът е приел, че оплакванията са за упражнен тормоз от служителя на РУ „Полиция“ - гр. ХХХ чрез действията му по съставяне на актове за установяване на административно нарушение в периода от 2008 г до 2014 г. Предвид уредения в чл. 52, ал. 1 от 33Дискр. тригодишен давностен срок, съставът е счел, че периодът, за който претендира жалбоподателят попада извън законоустановения срок, тъй като не разполага с правомощие да се произнесе по същество за отношения, реализирани преди повече от три години, считано от датата на сезирането му. Жалбата е подадена на 29.01.2015 г. - периодът, който КЗД може да разглежда за допусната евентуална дискриминация е до 29.01.2012 г. В този смисъл съставът е преценил, че жалбата относно осъществена дискриминация в периода 2008-2012 г. следва да се остави без разглеждане, като недопустима с оглед чл. 52, ал. 1 от 33Дискр., а производството в тази част следва да се прекрати.

Установено е по безспорен начин, че на 12.06.2014 г. жалбоподателят е бил паркирал личния си автомобил на „Пешеходната зона“, намираща се в централната част на града, но предвид липсата на доказателства не е установил извършената проверка и съответно съставения Акт за административно нарушение, с оглед обстоятелството, че жалбоподателят е лице с увреждане, да представляват тормоз по смисъла на 33Дискр. спрямо него.

Различното третиране на хората на основата на тяхната сексуална ориентация е забранена от закона дискриминация, а нежеланото поведение на основата на този признак, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда, се определя от закона като нарушение под формата на тормоз, което съгласно чл. 5 от 33Дискр. се счита за дискриминация. Свободата на политическите, религиозните или естетическите предпочитания наред със сексуалните са присъщи за всеки един човек при реализацията на човешкото битие. Тяхното законосъобразно упражняване е защитено с правни норми на международно, национално и общностно ниво. Те не допускат дискриминацията на индивид или група лица по предопределената от сексуалното предпочитание сексуална ориентация. При упражняване на правото за свободно изразяване на мнение и разпространяване на информация е особено важно да не се преминава тази граница, при която публичните коментари на интимния личен живот на другите нарушават забраната за дискриминация по защитения признак „сексуална ориентация“.

С **Решение №451/2015 г.** по преписка №170/2015 г. Пети СПЗС е разгледал оплакване за дискриминация чрез публикация в Национален информационен портал „ХХХ“ със заглавие „ХХХ. се бори за укрепване на силна православна България“ от ХХХ - член на политическа партия ХХХ и народен представител. Посочена е част от статията, която гласи: „Днес, загубило своя духовен маяк, семейството е застрашено от разпадане. Никакви външни въздействия и увещания не могат да спрат този процес. А щом семейството започне да се разпада, разпада се и моделът на обществото. Започва израждането, което атеистичната западна пропаганда нарича захаросано „евроатлантически ценности“ – безбожни „ценности“, сред които педофилия, хомосексуали-

зъм, кръвосмешение и т.н.” Сигналоподателят твърди, че с посочения пасаж ХХХ е осъществил фактическия състав на „тормоз” по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., тъй като с поведението си, изразено словесно, е накърнил достойнството на лицата с различна сексуална ориентация и е създал враждебна, обидна и застрашителна среда за тях. Посочва, че изказването на политика има публичен характер, достъпно е до широк кръг от хора и има за ефект насаждане на политически внушения за сексуална нетърпимост. Счита, че това е така, тъй като хомосексуалността е наречена „безбожна ценност” и е изброена заедно с педофилията и кръвосмешението. Изразява мнение, че използването на думата „хомосексуалист” заедно с престъпленията по българското законодателство „педофилия” и „кръвосмешение” има за цел или резултат накърняване достойнството на лицата с хомосексуална ориентация и създаване на враждебна, обидна и застрашителна среда спрямо тях.

Счита още, че с това изявление ХХХ е извършил освен тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 4 от ДР на ЗЗДискр., тъй като подбуждащият е в състояние да повлияе на общественото мнение със своите публични изказвания. Обяснява, че с поставянето под общ знаменател на лицата с хомосексуална ориентация и лицата, извършващи кръвосмешение и педофилията, ЛГБТ общността е представена като колектив от престъпници, което внушава страх и омраза към нея и ги насърчава да се отнасят негативно с членовете ѝ.

Пети СПЗС е установил че онова, към което ясно и изрично призовава статията е опазване на източноправославните морални ценности. Ответникът, като автор на статията, изразява мнение, че те са изконни български морални ценности; че са характеризиращи българския народ; че са основа на семейството, което е призвано да осигури отглеждането на децата, като пълноценни членове на обществото и че политика на партията, към която той принадлежи, е опазване на семейството така, както го разбира източното православие и християнството въобще. И най-вече опазване на един модел в обществото, в който семейството се разбира като основано на хетеросексуален брак.

Съставът е приел, че в статията не се изразява мнение, че лицата с различна от хетеросексуалната ориентация, са престъпни, вредни, опасни по някакъв начин или неприемливи, по-нисши, каквито твърдения излага сигналоподателят. Няма и такова внушение. Счел е, че изваденият от контекста пасаж, разгледан изолирано от цялата статия, може и да създава такова впечатление, но то е погрешно. И по разбирането на състава, същото е некоректно. В заключение съставът е приел, че ответната страна ХХХ не е извършил тормоз, както се твърди в сигнала, защото цитираният пасаж е изваден от контекста, вследствие на което е изтълкуван превратно. Действителният смисъл на статията не е критика на лицата с различна и в частност хомосексуална ориентация, а мнение как следва да се развива българското общество и коментар по политиката на политическа партия „ХХХ” относно това развитие.

Отново по оплакване за дискриминация по признак „сексуална ориентация” чрез нежелано поведение в медия е постановеното **Решение №288/2015 г.** по преписка № 151/2014 г. Изложени са оплаквания за хомофобска пропаганда от страна на журналиста ХХХ, автор и водещ на „ХХХ”, който в поредица предавания от едноименния формат, в епизод, излъчен на 21.12.2013 г. и външна реклама, анонсира своя проект „Вън педерастите от Църквата”. Според сигналоподателя предприетата кампания насажда погрешни стереотипи и предразсъдъци спрямо нехетеросексуалните лица, подбужда към дискриминация и осъществява „тормоз” по смисъла на §1, т. 1 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Според сигналоподателя едностранчивостта на изследването и преднамерената избирателност на ХХХ към обекта на предприетата кампания - лицата с различна сексуална ориентация, сочейки ги като „единствен източник на злото, който деморализира обществото и църквата, представлява хомофобска пропаганда”. Отбелязва, че упражняването на сексуални практики в рамките на храма е недопустимо, независимо какви са, поради което счита за необяснимо разграничаването на ситуациите от страна на ХХХ и осъждането единствено на хомосексуалната практика. Според сигналоподателя, проектът „Вън педерастите от Църквата” е вулгарен по отношение надслова си, а по отношение начина на провеждането му е уронващ достойнството на лицата с различна сексуална ориентация. Счита за преднамерени и хомофобски действията на журналиста, който „приема по собствените му думи недвусмислени порнографски видеа с хетеросексуален характер, а в същото време осъжда предполагаеми хомосексуални отношения, като насажда своята неприязън публично, посредством лични изказвания, действия и преднамерени интервюта с лица със сходни хомофобски разбирания, които смятат, че индивиди с подобно сек-

суално поведение са тумор в обществото, който трябва хирургически да се отстрани“.

Предвид изложените оплаквания, са изисквани становища от ХХХ, „ХХХ“ ЕАД и СЕМ. С технически средства са свалени от интернет страницата на „ХХХ“ записи на съответните епизоди на „ХХХ“. Съставът е приел, че анонсираният от водещия проект „Вън педерастите от църквата“ в обследваните телевизионни предавания и външна реклама внушава враждебност спрямо лицата с хомосексуална ориентация. Използваният израз „Вън педерастите“ е в достатъчна степен ясен и оскърбителен, за да създаде обидна среда по отношение на всяко лице със хомосексуална ориентация и да го заклейми като обществено неприемливо. Ето защо съставът е преценил, че призивът „Вън педерастите от Църквата“, анонсиран от водещия, представлява „тормоз“ на основата на „сексуална ориентация“.

Макар целта на автора и водещ на предаването да не е била да накърни достойнството на лицата с различна хомосексуална ориентация и да създаде враждебна за тях среда, а да представи своето лично мнение или гледна точка по въпроса за църквата, то резултатът, до който проектът е довел, е точно такъв - унизяване на достойнството на лицата, които се определят като лица с различна сексуална ориентация. В този смисъл е безспорно влиянието, което водещият на телевизионното предаване оказва върху зрителите.

Освен тормоз по смисъла на 33Дискр., съставът е установил, че с действията си ХХХ е осъществил и друга проявна форма на дискриминация - подбуждане към дискриминация. Подбуждането към дискриминация е форма на дискриминация, при която е налице пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация. Така формулиран призивът „Вън педерастите от Църквата“ и поставянето му като акцент чрез задаване като тема на медийно предаване и отразяване на коментари с оглед провокиране на обществен дебат и чрез външна реклама активира негативно отношение към лицата с хомосексуална ориентация, внушава омраза и насърчава към неодобрение и обществено отхвърляне.

В случая анонсът на проекта е направен чрез телевизионно предаване и външна реклама (билборд). Решаващият състав е отчел заявената в предаването добронамереност на ответната страна спрямо лицата с хомосексуална ориентация, но това обстоятелство не изключва, нито омаловажава направеното от него в анонса и дебата по темата внушение чрез призива „Вън педерастите от Църквата“. Същите са обществено неприемливи и лишени от качества, като в разглеждания случай призивът подчертава сексуалната ориентация в негативен контекст. Подобен призив несъмнено е в състояние да изгради негативни представи спрямо лицата с хомосексуална ориентация, както и да породи негативни чувства, пренебрежение и омраза. Съставът е приел, че цитираният призив допринася за изграждане стереотип срещу лицата с хомосексуална ориентация, а стереотипите и предразсъдъците са в основата на разделянето.

Тъй като „ХХХ“ ЕАД в качеството си на ЮЛ е обществен телевизионен оператор, съставът е преценил, че за предотвратяване на подобни нарушения следва да му препоръча да предприеме мерки за недопускане занапред нарушения на Закона за защита от дискриминация.

С оглед високия конституционен статус на правото на мнение и свободата то да се изразява и разпространява и предвид утвърденото разбиране, че ограничаването му може да става в изключителни случаи, при точно предвидени и кумулативно дадени законови основания, съставът е преценил, че принудителната административна мярка изглежда по-адекватна реакция с оглед значимостта на упражняваното право и с оглед превантивните функции на КЗД за предотвратяване на дискриминация. На основание чл. 47, т. 4 от 33Дискр. съставът е наложил на ответната страна принудителна административна мярка занапред да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак „сексуална ориентация“.

Задълженията за спазване на изискванията за равно третиране, които държавата поема в качеството си на страна по международни договори или като държава-член на ЕС налагат приемане на мерки за привеждане на действащото законодателство в съответствие с приетите ангажменти. В редица актове тези задължения са конкретизирани и като пример може да бъде посочена нормата на чл. 16 от Директива 2000/78/ЕО, която задължава държавите-членки на ЕС да вземат необходими мерки, за да гарантират, че „всички закони, подзаконови актове и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, са отменени“, както и да гарантират, че „всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, които са включени в колективни трудови договори, вътрешни правила на предприятията или правила, регулиращи свободните професии и организациите на работници и работодатели са или могат да бъдат обявени за нищожни, или да бъдат изменени и допълнени“. Проверката и преразглежда-

нето на всички нормативни актове, когато това се прави, изисква не само специализирани познания, но и голям човешки ресурс и както показва практиката - не винаги са успешни. Свидетелство за това е фактът, че нерядко КЗД е сезирана с оплаквания за наличието на дискриминационни правни норми, както закони, така и подзаконови.

С Решение № 260/2015 г. по преписка 286/2014 г. Пети СПЗС е установил, че разпоредбата на чл. 10 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби, в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 36 от 2014 г., представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“. За този свой извод, съставът е взел предвид следното: изграждането на един спортист започва много по-рано от навършването на 14 години, респ. много по-рано от достигането до гимназиална форма на обучение. Всъщност, една от основните цели на държавната политика в областта на спорта - издигане на спортния престиж на нацията, така както е формулирана в чл. 2, ал. 2 от ЗФВС, може да бъде постигната преди всичко чрез откриването на таланта във възможно най-ранна възраст и неговото постоянно развиване. Запазването и поощряването интереса на детето към съответния спорт включва наред с останалото и подпомагането на него самия и на неговото семейство чрез изплащане на стипендии за постигнати резултати. Неслучайно и в Закона за закрила на детето, и в самата Наредба изрично е посочено, че тези стипендии имат стимулиращ характер. В тази връзка трябва да се отчете и общоизвестният факт, че немалка част от средствата, необходими за тренировъчния процес, се осигуряват именно от семействата на децата с изявени дарби, поради което евентуалната стипендия за постигнати резултати би могла често да се окаже решаваща дали конкретното дете с изявена дарба ще продължи или не да се занимава със съответната дейност, както и нерядко ще предопредели качеството и интензитета на подготовката. В този смисъл, не само че установената разлика в третирането не е в състояние да постигне която и да било законна цел, но на практика противоречи на основните цели, поставени пред държавната политика в областта на спорта и културата.

Това обстоятелство е отчетено още по-осезаемо при прегледа на чл. 10 от Наредбата в светлината на положението на останалите групи деца с изявени дарби (т.е. такива в областта на науката, културата и пр.). Не е необходимо да се даде пример с личности, известни с ранно изявените си дарби, като например: Хуго Гроциус, Блез Паскал, Андре-Мари Ампер, Джон Стюарт Мил, Енрико Ферми и др. в областта на науката или Лопе де Вега, Пърсел, Моцарт, Шопен, Лист, Паганини (развил своя талант именно благодарение на предоставените му стипендии), Бизе, Прокофиев, Сен-Санс и редица други в областта на изкуствата, за да се приеме за безспорно, че и едно дете на по-малка от 14-годишна възраст може да изяви своята дарба и по този начин, а и най-вече посредством по-нататъшното ѝ развитие, да има значим принос за благоденствието на цялото общество. Това е и целта, която се преследва с предоставянето на правото по чл. 10 от Наредбата. Очевидно предоставянето на стипендия е пряко свързано със създаването на по-благоприятна среда за развитието на съответната дарба, а видно и от биографиите на горесцитираните личности, именно средата и то тази, формирана в ранна възраст, е от съществено значение и основна предпоставка за развитието на дарбата. От тази гледна точка не съществуват валидни аргументи, които да оправдаят съществуващото в Наредбата непряко възрастово ограничение.

Съставът е отчел и факта, че Проектът за изменение и допълнение на Наредбата, който в последствие е приет и е обнародван в ДВ, бр. 36 от 2014 г., е бил изготвен без участието на представител на Държавната агенция за закрила на детето, въпреки нормативното изискване за това съгласно чл. 5а от ЗЗДетето. В тази връзка заседателният състав е съобразил и становището, дадено от специализирания орган за закрила на детето, в качеството му на заинтересована страна в производството, според което и с оглед нуждите на децата в ранна възраст от стимулиране и подпомагане, следва да бъде предоставено право на стипендия по чл. 10 от Наредбата на всички деца с изявени дарби без значение на класа, в който се обучават.

Воден от горните мотиви и съобразявайки се с принципа, въплътен в чл. 3 от Конвенцията на ООН за правата на детето, че висшите интереси на детето следва да са първостепенно съображение във всички действия, отнасящи се до децата, независимо дали са предприети от обществени или частни институции за социално подпомагане, от съдилища, административни или законодателни органи, съставът е установил, че разпоредбата на чл. 10 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби, в редакцията, обнародвана в ДВ, бр. 368/2014 г., представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“, тъй като неоправдано лишава учениците до VII клас вкл. от правото на стипендия.

Във връзка с установеното наличие на дискриминация съставът е отправил препоръка до

Министерския съвет на Република България да измени чл. 10 от Наредбата, така че да бъде премахнат изразът „от VIII до XII клас“.

Решението е подписано с особено мнение от член на състава, който счита, че дискриминация е не само неравното третиране на лица в еднакво положение, но и еднаквото третиране на лица в различно положение. Затова счита, че именно решението на мнозинството би довело до дискриминация, налагайки противоправно еднакво третиране на лица в различно положение.

Предмет на производството по преписка №264/ 2014 г., съответното **Решение №107/2015 г.**, са разпоредби от КСО. По-конкретно оплакванията на тримата жалбоподатели са насочени към факта, че осигурителният стаж, положен след 31.12.2010 г., не се превръща по реда на чл. 104, ал. 3 от КСО. Жалбоподателите подчертават, че са им удържани осигуровки като за първа категория труд, работейки същата работа като колегите им, които не са пенсионери, но не могат да се възползват от правото всяка година работа като подземен работник да им се признава за три години от трета категория, за да им се преизчислява пенсията от НОИ и така да се увеличи дохода им. В хода на проучването са изисквани и получени становища и доказателства от Националния осигурителен институт, министъра на труда и социалната политика и Националния статистически институт.

Пети СПЗС е установил, че преизчисляването на пенсия съгласно разпоредбата на чл. 102, ал. 5 от КСО, при която осигурителният стаж не се превръща по реда на чл. 104 от КСО, не представлява непряка дискриминация по признак „възраст“. Мотивите затова са:

На първо място, отпускането на пенсия за осигурителен стаж и възраст предполага определена продължителност на осигурителния стаж и възрастта. За лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд, в която хипотеза попадат и жалбоподателите, се внасят по-висок размер осигурителни вноски за фонд „Пенсии“ на държавното обществено осигуряване. Това от своя страна дава възможност на тази категория лица да се пенсионират при по-облекчени условия – т.нар. „ранно пенсиониране“, както при по-ниска навършена възраст, така и при по-малко придобит осигурителен стаж. В това се изразява смисълът на ранното пенсиониране - да се даде възможност на определени категории работници, работещи при специфични и по-интензивно изхабяващи човешката психика или физика условия, да се отделят от активния трудов пазар в заслужена почивка по-рано от останалите. Именно поради тази причина законодателят е предвидил в разпоредбата на чл. 104, ал. 2 от КСО при първоначално отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст осигурителният стаж от първа или втора категория да се превръща в трета категория.

На второ място е взето предвид, че на задължително обществено осигуряване за всички осигурени социални рискове подлежат и пенсионерите, които упражняват трудова дейност и реализират доходи от нея заедно с останалите работещи граждани, които не са пенсионери. По този начин всички работещи са поставени при еднакви условия при изпълнение на работата им, както във връзка с данъчното облагане, така и по отношение на вноските за обществено и здравно осигуряване и пр. Срещу осигурителните вноски те, както и останалите работещи граждани, при настъпване на осигурен случай ще бъдат надлежно обезпечени - временна неработоспособност, временна намалена работоспособност, инвалидност, както и преизчисление на получаваната от тях пенсия, която ще бъде увеличена по размер.

На следващо място съставът е отчел обстоятелството, че действащата в страната осигурителна система е „изградена като разходно-покривна, а не като капиталово-покривна“, така че средствата за изплащане на пенсиите се осигуряват от постъпващите осигурителни вноски на работещите трудоспособни граждани, а не от натрупани суми по личните партии на пенсионерите. Разпределението на средствата от фонд „Обществено осигуряване“ се основава на принципите на взаимност на осигуряването, задължителност, взаимопомощ и социална солидарност между осигурените лица.

След като съставът е взел предвид всичко изложено до тук, както и че правото на пенсия възниква при наличието на определени обстоятелства, предвидени в Закона за пенсиите, и веднъж възникнало и упражнено, то е неотменимо съгласно чл. 57, ал. 1 от Конституцията и че преизчисляването на пенсията, което също е предвидено в закон (чл. 102, ал. 5 от КСО), съществува като възможност за всички лица, независимо от тяхната възраст и вида пенсия, която получават, е приел, че ответните страни, в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр., са представили убедителни доказателства, че правото на равно третиране не е нарушено, а целта е законна и изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ.

Производството по преписка № 92/2013 г. е образувано въз основа на жалби, подадени от ХХХ и ХХХ срещу Наредбата за превоз на пътници и условия за пътуване с масовия градски транспорт на територията на Столична община. Инициативният документ е наименован жалба,

но по същество и съдържание има характер на сигнал, тъй като сочи дискриминация по повод предоставяне право на пътуване с абонаментна карта по преференциална тарифа съгласно разпоредбата на чл. 21, ал. 1, т. 5 от Наредбата за превоз на пътници и условия за пътуване с масовия градски транспорт на територията на Столична община единствено на лицата, получаващи пенсия при условията на гл. VI от Кодекса за социално осигуряване, навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от същия кодекс, с постоянен адрес на територията на СО в сравнение с лицата, получаващи пенсия по чл. 69 от КСО. Това води до неравно третиране на посочената категория лица по признак „възраст“.

Ответната страна - Столичен общински съвет, счита за неоснователни твърденията за наличие на дискриминация спрямо пенсионираните на различна възраст лица, като посочва, че предвидените преференциални тарифи за издаване на абонаментни карти в наредбата на СОС имат своето основание в подзаконовата уредба на национално равнище. Отбелязва, че като релевантно по поставения въпрос следва да бъде разгледано Постановление №66 на Министерски съвет от 1991 г. за определяне на минимални размери на намаленията на превозните цени по автомобилния транспорт за някои групи граждани. В цитирания акт са посочени лицата, за които е предвидено намаление на цените на абонаментни карти за пътуване по вътрешноградския транспорт. Относно лицата, придобили право на пенсия съгласно Кодекса за социално осигуряване, като ползващи се от право на намаление в цената на абонаментните карти съгласно чл. 1, ал. 1, т.т. 1-6 от Постановление №66 на МС са предвидени „лица, получаващи пенсия при условията на глава шеста от Кодекса за социално осигуряване, навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от същия кодекс“. Заявява, че тълкуването на разпоредбата води до логичния извод, че лицата, получаващи пенсия при условията на глава VI от Кодекса за социално осигуряване, на основание различно от това по чл. 68 от КСО, придобиват право да ползват намаления при закупуване на абонаментни карти за пътуване по вътрешноградския транспорт след навършване на възрастта за пенсиониране съгласно чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО. Счита, че Столична община и Столичен общински съвет, с предвидените преференциални условия за закупуване на абонаментни карти за пътуване по вътрешноградския транспорт, предоставят в значителна степен защита на групи граждани в неравностойно положение, целяща да изравни техните възможности.

Предлагането на услуги, ориентирани към определени възрастови групи, според състава не обосновава наличието на дискриминация. Съгласно разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 4 от ЗЗДискр. предоставянето на преференции или специални мерки за определени лица или групи в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. с цел изравняване на възможностите им, не представлява дискриминация, доколкото тези мерки са необходими. Видно е, че правото на пътуване с преференциална карта е насочено към лицата, получаващи пенсия при условията на глава VI от КСО, навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от същия кодекс, с постоянен адрес на територията на Столична община. Условието, при което се придобива право на пенсия съгласно чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО е наличието на осигурителен стаж и възраст. Разпоредбата на чл. 69 от КСО регламентира специфични изисквания на придобиване право на пенсия за определени категории лица. Държавните служители по ЗМВР, сред които са и сигналподателите, придобиват право на пенсия независимо от възрастта им при съответния осигурителен стаж. Според състава лицата, получаващи пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО, представляват уязвима група по смисъла на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр., като лица с по-ниски доходи поради напредналата възраст, по-малкото им участие на трудовия пазар и невъзможността да придобиват средства срещу личен труд с оглед ограничената възможност да полагат труд в периода след пенсионирането им, като целта на преференцията е създаване на условия за пълноценното им участие и активност в обществения живот. Съставът е преценил, че в разпоредбата на чл. 29, ал. 1, т. 1 от действащата към настоящия момент Наредба за реда и условията за пътуване с обществения градски транспорт на територията на Столична община правилно са отчетени индивидуалните потребности на лица, пенсионирани по чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО в съответствие с целта на ЗЗДискр., разписана в чл. 2 от същия, като СОС е предвидил насърчителни мерки в полза на лицата, попадащи в особено уязвимите групи в посока изравняване на възможностите им. Именно по тези принципни съображения законодателят в чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. е посочил, че не представляват дискриминация специалните мерки в полза на лица или група лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, с цел изравняване на възможностите им, доколкото тези мерки са подходящи и необходими. Посочената разпоредба е насочена към група в неравностойно положение, каквито са лицата, получаващи пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО, а определените

преференциални условия предвиждат улеснен достъп до обществения градски транспорт и са съобразени със специалната закрила, с която се ползват в обществения живот, като една от най-уязвимата и бедна част от обществото.

Въз основа на изложените съображения, съставът е стигнал до извода, че в конкретния случай отсъстват предпоставките за квалифициране на действията на ответната страна като дискриминация. Нещо повече, заложили са мерки за изравняване възможностите на нуждаещи се от подобна обществена грижа група лица, с което ответната страна е изпълнила задължението си по чл. 11 от ЗЗДискр.

ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ (5-ЧЛЕНЕН РЗС)

Чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр. е единствената разпоредба в българското законодателство, която придава правни последици на т.н. множествена дискриминация. Концепцията за множествената дискриминация има англосаксонски произход, като в основата стои социологическа, а не юридическа характеристика да утвърждава всеобщността на равнопоставеността и така насърчава разделянето по вид признак в рамките на голямата общност на дискриминираните⁵. КЗД в своята практика, подобно на съдебната практика на Съда по правата на човека и СЕС, многократно е отбелязвала, че защитеният признак, установен в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 6, ал. 2 от КРБ е само един от белите за тежест на дискриминационното нарушение. Правилно, както в теорията, така и в практиката се отчита, че абсолютизирането на множествената дискриминация подкрепя ефектите на самата дискриминация, като създава конкуренция между изолирани признаци, вместо да утвърждава всеобщността на равнопоставеността и така насърчава разделянето по вид признак в рамките на голямата общност на дискриминираните⁶.

5-членните РЗС за множествена дискриминация са постановили общо 164 решения по образувани преписки.

Производството по преписка №300/2012 г., **Решение №86/2015 г.**, е по жалба, в която са наведени оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ и „лично положение“. Жалбоподателят е председател на синдикална секция и в това му качество твърди, че ръководството на болницата, в която работи, извършва нарушения на трудовото законодателство. Посочва, че са „получавани блага“, каквито се дължат само на синдикалисти. В подадената жалба са наведени две групи твърдения: за дискриминация на самата синдикална организация и за дискриминация на жалбоподателя в лично качество.

При постановяване на решението съставът е отбелязал, че за да е налице дискриминационно третиране на юридически лица, то това поведение следва да е насочено към техните членове, които са физически лица. За членство в синдикална организация и за дискриминация по този признак, може да се говори само по отношение на определени физически лица, които са членове на синдикалната организация. Съставът е приел, че визираната в жалбата дискриминация във връзка с договореното между страните по КТД задължение за работодателя да не договаря по-добри условия от записаните в колективния трудов договор със служителите, нечленуващи в синдикатите от името, на който е подписан КТД, т.е. да третира по-благоприятно само членовете на синдикалната организация, не съответства на императивните норми на чл. 8, ал. 3 от КТ, чл. 4, ал. 2, чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Обратно, ако работодателят беше третира по-благоприятно само членовете на синдикалните организации, в какъвто смисъл е искането на жалбоподателя, същото би представлявало пряка дискриминация по отношение на лицата, нечленуващи в синдиката. Съставът е отчел също така, че свободата на договаряне във връзка с подписване на КТД не е абсолютна, същата следва да бъде разгледана и през призмата на императивни норми - чл. 9 от ЗЗД, чл. 8, ал. 3 от КТ, чл. 50, ал. 2 от КТ, чл. 57, ал. 2 и чл. 18 от ЗЗДискр., съгласно който работодателят, в сътрудничество със синдикатите, е длъжен да пред-

⁵ Автор на понятието е Кимбърли Креншоу (1993) „Демаргинализиране на наслагването на раса и пол: Критика на една чернокожа феминистка на доктрината за борба с дискриминацията. Феминистка теория и антирасистка политика“ в Weisberg, D. K. (ed) „Feminist Legal Theory: Foundations“ Philadelphia; Katherine Wing, Adrien (ed) (2000) „Global Critical Race Feminism“. An International Reader. New York University Press.; Креншоу, Кимбърли (1991) „Картографиране на границите: преплитане или взаимно пресичане, политики на идентичност и насилието спрямо чернокожите жени“, Stanford Law Review, Vol. 43: 1241-1299. Маконен, Т. (2002) „Множествена, кумулативна и взаимно пресичаща се дискриминация: поглед към положението на най-маргинализираните групи“. Институт за човешки права. Предишното изследване на наслагването на признаците е дело на Илейн Шобен. (1980) „Кумулативната дискриминация: взаимодействието на раса и пол в дискриминацията в сферата на заетостта“.

⁶ Повечето органи за равнопоставеност в европейските страни членки работят по няколко различни признака: Италия (раса), Финландия (раса и етнос), Португалия (имиграция и етнос). Дания, Швеция и Великобритания наскоро създадоха единен орган за равнопоставеност.

приеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Колективният трудов договор по своя характер е съглашение, което е насочено към създаване на „по-благоприятни условия на труд“ на работниците и служителите. Установяването на различия между тях, основани на членството им в синдикална организация и то на точно определена страна по КТД, по силата на чл. 8, ал. 3 от КТ е обявено за дискриминационно и недопустимо при осъществяване на трудовите права. Според правната доктрина изискването за принадлежност (членство) към синдикална организация, участваща в колективното договаряне или изискването за присъединяване към КТД, с което се предоставят по-благоприятни условия на труд, създава условие за синдикален монополизъм, а не за синдикален плурализъм, въз основа на който е изградено конституционното право на свободно синдикално сдружаване.

При постановяване на решението решаващият състав се позовава и на Решение съда в Люксембург от 18 декември 2008 г. по дело C-306/07. По преюдициалното запитване за тълкуване на вторичното право на ЕС, съдът е постановил: „1) Член 8, параграф 1 от Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална правна уредба, която предвижда, че колективен трудов договор, осигуряващ транспонирането на тази директива в националното право, се прилага по отношение на работник или служител, дори когато той не е член на нито една от синдикалните организации, подписали такъв колективен трудов договор. 2) Член 8, параграф 2, втора алинея от Директива 91/533 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска възможността работник или служител, който не е член на синдикална организация, подписала колективния трудов договор, уреждащ неговото трудово правоотношение, да се счита за „обхванат“ от този договор по смисъла на посочената разпоредба“.

Заседателният състав е приел, че жалбоподателят не е доказал факти, от които може да се направи предположение за дискриминация. Следва да се държи сметка затова, че са наведени множество твърдения за осъществена дискриминация на основата на признак „лично положение“ и признак „членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от КТ. В хода на производството се разширява кръга на лицата, които според жалбоподателя са били дискриминирани. От друга страна, той не сочи конкретен период и лица за сравнение, които са били третирани по-благоприятно. Съставът е установил, че в конкретното производство няма данни работодателят да е третирал жалбоподателя различно от останалите служители на болничното заведение. Такива данни не се установяват и по отношение на съпругата и бащата на жалбоподателя. Следователно, липсват данни, които да водят до наличие на съмнение за дискриминационно отношение по твърдените от жалбоподателя признаци и чл. 9 от ЗЗДискр. не може да се приложи, за да бъде прехвърлена доказателствената тежест върху ответника. Не ответникът, а жалбоподателят остава задължен да докаже твърденията си, което не е направил.

На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., съставът е установил, че ответните страни (изпълнителният директор и юридическото лице - болницата) не са осъществили дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ и „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателя - председател на синдикална организация.

В свое **Решение № 59/2015 г.** по преписка №237/2013 г. КЗД се произнася по оплаквания за дискриминация по признаци „народност“ и „лично положение“.

По преписката жалбоподателят твърди, че спрямо на него била упражнена „косвена“ дискриминация, свързана с факта, че е чужденец, който не говори и не разбира български език. Работел в ХХХ, където се отнасяли към него по начин „противоречащ на принципите на добрата колегиалност“, който се изразявал в игнориране на личността му, прехвърляне на отговорността за проекти, реализирани от други върху него и т.н. Чувствал се изолиран, макар никога да не бил получавал някакъв сигнал, че незнанието на български език ще е пречка в работата му. Той отбелязва, че по време на процеса на подбор и назначаване не е ставало въпрос за необходимостта да знае български език. Работел в атмосфера на напрежение, крясъци и „едва ли не заплахи“ от страна на служителя от отдел „Човешки ресурси“. Той цитира негови думи: „Всеки подписва споразумение с нас, а ти тук правиш проблеми някакви.“ Жалбоподателят неофициално бил информиран, че е „перфектен служител“, но че нямало как да бъде „уволнен целият екип само заради слабостите му“. По негови думи отношението към него като чужденец било скандално и чиста форма на дискриминация на база националност, което било резултат на заговор от страна на колегите му.

След уволнението на жалбоподателя фирмата организира медиация, която била проведена от лице, говорещо изключително и само на български език. По време на тази медиация му било предложено споразумение, един от елементите на което било обещание на фирмата, че ще използва консултантските му услуги срещу съответното възнаграждение.

Установено е, че жалбоподателят е полски гражданин и е получил статут на продължително пребиваване в България на основание чл. 8 от Закона за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на Европейския съюз и членове на техните семейства. Трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 11 от Кодекса на труда. Съставът е приел, че работодателят няма задължение да извършва подбор при прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 11 от КТ, във връзка с чл. 329, ал. 1 от КТ. От приложените доказателства по преписката безспорно се доказва, че такъв е извършен - служебно съставена комисия направила преглед на трудовите досиета на служители в дружеството на длъжност „редактор“. Заседателният състав е приел довода на ответника, че съгласно решение на мениджърския екип на дружеството и обективни предпоставки за промяна в преводите на финансови новини от и на български език в онлайн панела на дружеството се наложило изискване за отлично владение на български език. До настоящия момент всички редактори били отговорни само за уебсайта на съответния език, за който отговарят - например английски, немски, български, полски и др. Приоритет обаче са новините на български език и е оправдана мярката всеки редактор да може да съдейства и да замества съответния колега. Липсата на такова изискване до момента затруднило изискването на неизменен поток от новини на български език. Динамичният характер на новините във финансовата сфера налага бърза реакция - съставяне и публикуване на новини в реално време, поради което със заповед са направени изменения в изискванията на длъжностната характеристика за длъжността „редактор“ и важат за всички служители на посочената длъжност.

С решението си съставът е приел, че дружеството ответник, представлявано от управителите, както и ХХХ, в лично качество, не са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация с приемане на критерия „отлично владение на български език“ за заемане на длъжността „редактор“, при което следва жалбата да бъде оставена без уважение като неоснователна и недоказана.

С Решение №180/2015 г. по преписка №44/2014 г. Петчленен РЗС се е произнесъл по жалба на ХХХ. Последният излага оплаквания срещу директора на СОУ „ХХХ“ – гр. ХХХ. Към датата на подаване на инициативния документ жалбоподателят е в трудово правоотношение със СОУ „ХХХ“, като заема длъжността „старши учител - домашна техника и икономика, технологии“.

Спорът между страните възниква с промените в Наредба №1/2010 г. за работните заплати на персонала в звената от системата на народната просвета, настъпилите измененията в чл. 28, ал. 1, б. „б“ от Анекса към КТД за системата на народната просвета от 28.06.2012 г. и утвърдените със заповед на директора на учебното заведение Вътрешни правила за работната заплата за 2013 г. С Наредбата са определени нови размери на минималните работни заплати на педагогическия персонал, като за старшите учители е в размер 535 лв., а с Анекса е договорено задължителното повишаване на единния разходен стандарт да се изразходва само и единствено за увеличение на индивидуалните работни заплати не по-малко от 8%. Към момента на влизане в сила на Наредбата в СОУ „ХХХ“ старшите учители са били 31 и основните им работни заплати варирали от 513 лв. до 575 лв. От всички старши учители единствено жалбоподателят е бил с основа работна заплата в размер на 575 лв. Разминаването между очакваното от жалбоподателя и реално полученото увеличение от 5 лв. на трудовото му възнаграждение се дължи именно на по-високото му възнаграждение, получавано преди измененията в Наредбата в сравнение с останалите учители, заемащи същата длъжност.

Изравнявайки трудовите възнаграждения на всички старши учители в размер на 580 лв. след промените в Наредбата, ответната страна е спазила изискванията на чл. 14 от ЗЗДискр., където изрично е записано, че работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, а в конкретния случай старшите учители са с еднаква длъжностна характеристика и изпълняващи едни и същи функции, но с трудови възнаграждения, вариращи от 513 лв. до 575 лв.

Следва да се отбележи, че във връзка с гореизложения казус относно начина на определяне на трудовото възнаграждение на жалбоподателя, за процесния период КЗД е постановила Решение №94/2014 г. по пр. №115/2013 г. Конституирани страни по преписката са жалбоподателя ХХХ и ответната страна - директора на СОУ „ХХХ“. Решението е обжалвано по реда на АПК пред

Административен съд – София град. С решение по адм. дело 3491/2014 г. по описа на АССГ частта от решението на КЗД, с която се установява, че директорът на СОУ „XXX.“ не е осъществил нарушение при изравняване на трудовите възнаграждения на старшите учители в учебното заведение по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с §1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. по отношение на XXX, е потвърдена от съда, а преписката е върната в КЗД за произнасяне по другите визирани от жалбоподателя проблеми.

С оглед това Петчленният разширен заседателен състав е счел, че на основание чл. 27 ал. 2, т. 2 от АПК, претенцията на жалбоподателя в тази част от жалбата е недопустима поради наличието на висящо административно производство със същия предмет, пред същия орган и с участието на същата страна, независимо от фазата, в която се намира - на издаване или оспорване.

Относно твърденията на жалбоподателя за дискриминационни действия от страна на работодателя, определяйки му норматив 2/3 за учебната 2013/2014 г. в Списък-образец №1 е установено следното: Числеността на персонала в училищата и детските градини се утвърждава в Списък-образец 1, който се планира през м. юни за всяка учебна година и се утвърждава от директора на учебното заведение в рамките на средствата по делегирания бюджет. Задължителната норма преподавателска работа е определена в Наредба №3/18.02.2008 г. (изменена и допълнена в ДВ., бр. 4/2010 г.) и за учителска длъжност в V-XI клас по труд и техника, технологии, при непрофилирано обучение е 792 часа. Не е оспорено твърдението на ответната страна, че формирането на тази норма зависи от броя на паралелките (учениците), съответно групите и хорариума на учебния план, утвърден с Наредба № 6/28.05.2001 г. на МОН. На базата на тези нормативни документи се изготвя и Списък-образец №1, който след съгласуване с РИО на МОН се утвърждава от директора. Жалбоподателят не е оспорил твърдението на ответната страна, че му е дадена и извънкласна дейност (СИП). От приложената по преписката извадка от Списък-образец 1, (стр. 40, 49 и 50), се установява, че нормативът часове по преподавания от XXX предмет е 792 часа. Възложените му часове за учебната 2013/2014 г. са 678, като остава недостиг в рамките на 114 часа. Установява се, че това са всичките часове от културнообразователната област „Бит и технологии за прогимназиален етап“, които са заложили в Списък-образец №1 за 2013/2014 г. Не се спори, че по преподавания от жалбоподателя предмет „домашна техника и икономика, технологии“ няма назначен друг преподавател, както и не е привлечен външен лектор по същия предмет.

Така установената фактическа обстановка във връзка с оплакванията на жалбоподателя, че няма пълна задължителна норма преподавателска работа по преподавания от него предмет, не е създала убеждение за наличие на дискриминационни действия от страна на директора. Съставът, след като е взел предвид и неоспорените твърдения на ответника, че причината за този недостиг е наличие на по-малък брой ученици и по-малък брой паралелки през учебната 2013/2014 г. в сравнение с предходната, е счел, че в тази част на жалбата оплакванията на XXX са неоснователни.

Следва да се отбележи, че XXX не сочи лица за сравнение, които са третирани по-благоприятно спрямо самия него. Преписката се разглежда от Петчленен РЗС по признаци „лично положение и обществено положение“ на основание чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, който изрично посочва, че се забранява всяка пряка или непряка дискриминация, основана на посочените дискриминационни признаци. Законодателят е дефинирал двата вида дискриминация в чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. За да се констатира/установи наличието на дискриминация, е необходимо коректно да бъде посочено лице сравнител, поставено в по-благоприятни условия от жалбоподателя на базата на признаците по ал. 1 на чл. 4 от закона или „чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика“. Сравнението, в този смисъл, се приема като основен и задължителен елемент от фактическия състав на всеки един от двата вида дискриминация и липсата му е основание да се приеме, че не е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя спрямо „друго лице при сравними сходни обстоятелства“ или „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“.

С оглед определената в чл. 9 от ЗЗДискр доказателствена тежест се установи, че лицето – жалбоподател, което твърди, че спрямо него е налице неблагоприятно третиране, не е ангажирало необходимите доказателства, които да доказват това. Поради липса на каквито и да било доказателства в подкрепа на твърденията му относно по-неблагоприятно третиране при изпълнение на възложените му задължения като старши учител „домашна техника и икономика, технологии“, 5-членният разширен заседателен състав е счел, че не е извършена дискриминация по

признаци „лично положение“ и „обществено положение“.

Решение №276/2015 г., постановено по пр. №200/2013 г., разгледана от 5-членен РЗС, разкрива оплаквания за дискриминация по признаци „лично положение“, „образование“ и „възраст“ във връзка с §1, т. 1 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Жалбоподателката заявява, че „XXX“ ООД разполага с 8 магазина в България и съответно 8 административни секретаря във всеки от тях, с пряк ръководител „експерт УЧР“ – XXX. Жалбоподателката твърди, че магазинът в гр. XXX е най-новият магазин и съответно тя е била най-новият административен секретар, като магазините са с еднакъв или подобен брой служители, свързан с количеството работа, извършвана от административния секретар. Твърди, че е останала изненадана при комуникацията си с административните секретари от другите градове, узнавайки че повечето от тях не отговарят на изискването по длъжностна характеристика за притежавано висше образование, а са назначени със стартова заплата от 1020 лв., с изключение на колежката ѝ от град XXX, която е била назначена със заплата от 900 лв., която впоследствие била коригирана на 1020 лв. без инициатива от нейна страна. В жалбата посочва още, че в задълженията ѝ влизало посещение на различни институции, които са се намирали на 12 км от магазина, тъй като са в центъра на града, поради което се налагало да ползва личния си автомобил, за да може да изпълни служебните си ангажменти. В разговори с XXX относно възвращаемостта на тези разходи, ѝ е било отговорено, че и другите нейни колежки заплащат сами билетите си за градски транспорт, но нищо не можело да се направи. Допълва, че се е налагало да използва личния си телефон по служебни въпроси, когато е в съответната институция, за да може да изясни казусите, както и да ползва домашния си интернет при търсене на информация, необходима за изпълнение на служебните ѝ задачи, тъй като на работа нямали такъв. Жалбоподателката посочва подробно и конкретна случка при проверка от Гърция, когато е била нагрубена от прокуристката на дружеството и наречена „овца“. Вследствие на всичко описано и преживяно тя получила сериозни здравословни проблеми, което я мотивирало да си търси друга работа. На 21.02.2014 г. написала молба за напускане, но твърди, че управителят не я е подписал и я помолил да изчака няколко дни, за да промени ситуацията. На 24.02.2014 г. тя получила на служебната си поща предложение от експерта УЧР за одобрено увеличение на заплатата на 1020 лв. Жалбоподателката заявява, че на 27.02.2014 г. е подала отново молбата си за напускане, а 2 часа по-късно е получила допълнително споразумение за увеличение на заплатата със задна дата от 01.02.2014 г. След като преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства, Петчленният разширен заседателен състав е приел за установено следното: жалбоподателката е получавала най-ниското трудово възнаграждение, както в периода на изпитване, когато е заемала длъжността „стажант-административен секретар“, така и след това, когато длъжността ѝ е променена на „административен секретар“. За да установи дали с определеното по-ниско трудово възнаграждение на подателката на жалбата, е нарушен чл. 14 от ЗЗДискр., съставът е взел предвид на първо място, че чл. 157, ал. 1 ДФЕС установява принципа, че равен труд следва да се заплаща по един и същ начин. По смисъла на този член терминът „заплащане“ означава обичайната основа или минималната надница или заплата, или всяко друго възнаграждение, което работникът получава пряко или непряко от работодателя си във връзка със своята работа. От друга страна, съгласно практиката на ВАС, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр. Съгласно него работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, поради което заседателният състав е имал за цел да установи дали трудът, полаган от жалбоподателката, е еднакъв или равностоен с този на останалите служители, заемали длъжността „административен секретар“. Равенството на длъжното 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. Видно от представените длъжностни характеристики, както на жалбоподателката, така и на лицата, заемали длъжността „административен секретар“, но с определен по-висок размер на трудовото им възнаграждение. Задълженията на стажант-административния секретар са напълно идентични с тези на административния секретар от една страна. Неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр е самостоятелно нарушение на този закон 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 по категоричен начин съставът е установил, че оп-

ределеният по-нисък размер на трудовото възнаграждение на жалбоподателката се обосновава от ответниците с обстоятелството, че магазинът, в който е работела, е с най-нисък оборот (по преписката има неколккратно признание на ответните страни за този факт). Съставът счел, че характеристиката „месторабота“ попада в обхвата на признака „лично положение“ и го обективира. Установено е, че изплащането на по-ниско по размер трудово възнаграждение на жалбоподателката се основава на признак „лично положение“, един от защитените по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр признаци, поради което се прави извода за едновременно извършване от страна на работодателя и на дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр наред с нарушението на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Съставът е установил, че с неосигуряването на равно възнаграждение за една и съща длъжност и трудови задължения по отношение на жалбоподателката в сравнение с останалите ѝ колеги, заемащи същата длъжност, работодателят – „XXX“ ЕООД, не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр и е извършил дискриминация, като с действията си е осъществил административно нарушение по чл. 80, ал. 2, във връзка с чл. 80, ал. 1 от същия закон. Съставът е наложил на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от същия закон, на работодателя имуществена санкция в размер на 1250 лв., затова че не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр, да осигури равно възнаграждение за положения от жалбоподателката еднакъв и равностоен труд с този на колегите ѝ, заемащи длъжността „административен секретар“. Петчленният състав е установил също, че другата ответна страна XXX не е извършила нарушение на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката.

Производството по преписка № 222/2012 г. разкрива специфичен казус във връзка с формиране на цените и обемите на клинични пътеки в областта на ендокринната хирургия. В своето **Решение №278/2015 г.** 5-членният заседателен състав не установява дискриминация при регламентирането и прилагането на Клинична пътека 187 от НРД за 2012 г. относно начина на формиране на цените и обемите на Клинична пътека 187 и изискванията за специалност на изпълнителите ѝ в сравнение с медицинските специалисти по КП 122 от НРД за 2012 г. по признак „образование“ и „обществено положение“. Сигналът е от група специалисти относно начина на формиране на цените и обемите на клинични пътеки в областта на ендокринната хирургия - Клинична пътека 122 от НРД за 2012 г. и Клинична пътека 187 от НРД за 2012 г., които са обект на договаряне между Български лекарски съюз и Националната здравноосигурителна каса. Като ответни страни по преписката са конституирани управителят на НЗОК, Министерство на здравеопазването и Български лекарски съюз.

След съпоставка и анализ съставът е установил, че цените на всички клинични пътеки се определят и заплащат по един и същи ред и не е нарушено правото на равно третиране на изпълнителите. Извън компетентността на КЗД е да се произнася относно въпроса за недофинансирането на клиничните пътеки.

Според състава въведеното изискване относно специалностите на лекарите, изпълняващи КП, не е самоцел. Същото е въведено, за да гарантира квалифицирано и качествено диагностициране, лечение, рехабилитация и профилактика на съответните заболявания, включени в посочените клинични пътеки, поради което съставът е приел, че посоченото изискване не представлява неравно третиране по признак „образование“ и „обществено положение“. Инициативният документ е отхвърлен като неоснователен.

Решение №112/2015 г., постановено по преписка №145/2013 г. - 5-членният РЗС не е установил дискриминация по отношение на жалбоподателя при провеждане на подбор за назначаване на длъжността „електрошлосер“ в XXX. Оплакванията касаят евентуална дискриминация по признаци „образование“, „убеждения“ и „лично положение“.

Жалбоподателят посочва, че от 2007 г. кандидатства за работа на длъжностите „електрошлосер ГТЛ“, „електрошлосер насипообразователи“, „електрошлосер верижни машини“ и „електрошлосер подстанции“, които периодично се обявяват от XXX. Твърди, че притежава нужното образование и трудов стаж за длъжностите, за които кандидатства, но получава отказ за наемане на работа, като за същите длъжности се назначават кандидати без нужното образование и стаж по специалностите. Жалбоподателят сочи като причина за отказа за наемане на работа обстоятелството, че баща му, изпълняващ длъжността „машинен оператор вулканизация на каучукови изделия“ в клон XXX не членува в синдикалните организации към предприятието, открито се противопоставя срещу ръководството им и изразява несъгласие с тях. Счита, че спрямо него е осъществена дискриминация по признаци „лично положение“ и „убеждения“.

Ответните страни отбелязват, че процедурите за назначаване и преназначаване на персонал на свободни работни места в XXX са разписани в Правилника за вътрешния трудов ред и При-

ложение №2 от Колективния трудов договор, в които е определен начинът на огласяване на свободни работни места, като за всяка позиция могат да кандидатстват значителен брой хора. Посочва се, че преценката и подборът на кандидатите се извършват само и единствено по степен на образование, специалност, квалификация и правоспособност, съобразно обявените изисквания за заемане на длъжността, като при необходимост, по преценка на комисията, с кандидатите може да се проведе събеседване, изпит за проверка на знанията и практическите им умения.

Относно изложените в жалбата твърдения се правят следните уточнения: броят на кандидатите по всяка процедура за външен прием на служители в дружеството, в това число тези, които отговарят на изискванията, многократно надвишава обявените свободни позиции, поради което липсва възможност да се назначат всички, които покриват посочените изисквания. Отбелязва се, че всички документи на кандидати, подадени за конкретни свободни работни места в рамките на обявения срок, заведени с входящ номер в деловодството, се разглеждат от комисии, като името на кандидата и обстоятелства от лично естество не могат да бъдат причина за неразглеждането им.

Въз основа на събраните по преписката доказателства Петчленният РЗС е установил, че жалбоподателят е допуснат до участие в процедурата по подбор и кандидатурата му била предмет на разглеждане от комисии по подбора на двата клона. Анализът на приложимите към установената фактическа обстановка материалноправни разпоредби води до извода, че в конкретния случай отсъстват предпоставките за квалифициране на действията на ответните страни като дискриминация. По преписката не се установяват данни за нееднакво третиране на жалбоподателя във връзка с признаците „образование“, „лично положение“ и „убеждение“. Представени са доказателства, от които се установява, че при подбора по документи, лицата които са назначени, са имали равно по степен образование с жалбоподателя, а по специалност образованието им е по-подходящо, което опровергава твърденията на жалбоподателя за дискриминация, показвайки че причината да бъдат предпочетени пред него е различна от посочената в жалбата. Нещо повече, съставът е счел, че въпросът за оценяването на кандидатите и класирането им стои извън обхвата на правомощията на органа по ЗЗДискр.

Относно оплакването на жалбоподателя за дискриминация по признаци „лично положение“ и „убеждения“ се установява, че преценката и подборът на кандидатите са извършени само и единствено по степен на образование, специалност, квалификация и правоспособност съобразно обявените изисквания за заемане на длъжността. Информация, относно семейното положение на жалбоподателя и конкретно роднинската връзка не се установи да е разменяна със свидетелите, както и че същите не са запознати с посоченото обстоятелство. Нещо повече, установи се, че подобна информация не се изисква и събира от кандидатстващите лица, съответно жалбоподателят не е посочил информация от подобен характер, поради което твърденията му за упражняване на дискриминация спрямо него във връзка с убежденията на свързано лице - баща, съставът счита за недоказани.

С **Решение №121/2015 г.** по преписка № 291/2014 г. не е установена дискриминация с критериите за допустимост на кандидатите за конкурс за „Финансиране на научни изследвания в приоритетни области 2014 г.“ Според състава с условието кандидатите да са български висши училища или институти, или специализирани академични звена на БАН, или Селскостопанската академия не се регламентира по-неблагоприятно третиране в нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Сигналът е по повод заповед РД01/27/16.06.2014 г. на управителя на Фонд „Научни изследвания“, с която според подателя на сигнала се ограничава достъпът на научни организации. Със заповедта се обявява конкурс за финансиране на научни изследвания в приоритетни области – 2014 г. и се открива конкурсната процедура. В раздел „Допустимост на кандидатите“ Общи кумулативни критерии за допустимост, т.1.1. ,като допустими кандидати са определени Български висши училища, Институти или специализирани академични звена на Българска академия на науките и Селскостопанската академия. Посочва се, че в сдружението сигналоподател (неправителствена организация) членуват членуват правоспособни учени, професори и доценти, които са преподаватели в много висши училища.

Сигналоподателите считат, че съгласно Конституцията сдружението им се ползва с правото на неправителствена научна организация, която има за задача да развива научни изследвания в различни клонове на българската наука и култура. Допълват, че заповедта, срещу която насочват оплакванията си, противоречала на българското и европейското право, като дискриминирала членовете на редица научни институции извън БАН и акредитираните висши училища. За

сравнение се посочва, че в държави-членки на ЕС освен държавни научни институции, право на участие имат и неправителствени организации. Считат, че в тежест на управителя на Фонда и министъра на образованието и науката е да обяснят и аргументират създадения казус.

Съставът е приел, че неравното третиране на Сдружението – подател на сигнала, в сравнение с висшите училища, БАН и Селскостопанската академия не следва да бъде разглеждано буквално, а само в контекста на поставянето в неблагоприятно положение на физическите лица, част от състава на сдружението досежно това им положение, съпоставено с положението на преподавателския или научния състав на висшите училища, БАН или Селскостопанската академия по отношение на възможността им да бъдат допуснати до кандидатстване до конкурси. Сравнимостта или сходното положение не може да се отъждествява с формална еднаквост, защото *per se* при дискриминацията тя винаги липсва. В случая неравнопоставеността на кандидатите по проекта – юридически лица, следва да бъде преценявана предвид правата на физическите лица – учени, числящи се към юридическите лица, чиято допустимост до участие се коментира.

Висшето училище е юридическо лице с предмет на дейност подготовка на специалисти, способни да развиват и прилагат научни знания в различните области на човешката дейност; повишаване квалификацията на специалисти; развитие на науката, културата и иновационната дейност. Висшето училище може да развива научно-производствена, художествено-творческа, спортна и здравна дейност в съответствие със спецификата си. Учебната, научната, художествено-творческата и друга дейност, съответстваща на спецификата на висшето училище, се осигурява от висококвалифициран преподавателски, научно-преподавателски, изследователски или художествено-творчески състав, наричан по-нататък „академичен състав“. Висшето училище осигурява качеството на образованието и научните изследвания чрез вътрешна система за оценяване и поддържане качеството на обучението и на академичния състав, която включва и проучване на студентското мнение най-малко веднъж за учебна година (чл. 6, ал. ал. 1-4 от ЗВО). Чл. 53, ал. 5 от Конституцията изрично допуска създаването на училища от граждани и организации при условия и ред определени в закон. Съгласно чл. 12 от ЗВО висшите училища са държавни и частни. Смесеният фактически състав по възникване и закриване на частните висши училища е уреден в чл. чл. 14-18 от същия закон. Независимо дали са частни или държавни, висшите училища подлежат на различни форми на акредитация и контрол от страна на държавата, като условие за правомерно предоставяне на висше образование и развиване на научна дейност (арг. чл. 5 ЗВО). БАН и Селскостопанската академия са структури, създадени със специални закони. *Ex lege* подлежат на особена регулация от страна на държавата, която в редица случаи се приравнява на тази на висшите училища или други бюджетни институции. Може да се предположи, че ангажиментите, които държавата е длъжна да реализира спрямо висшите училища и тези институции презумират съблюдаване на обществен интерес. Държавният контрол е свързан и със съблюдаване ефективното използване на публични финансови средства. Ясна е разликата в регулацията на БАН, като сдружение с нестопанска цел по ЗЮЛНЦ и останалите правоимащи субекти. Сдружението-сигналоподател „остава вън“ от гореспоменатата държавна регулация. Оттук се заключава, че сдружението-подател на сигнала и висшите училища, БАН и Селскостопанската академия подлежат на различен режим на регулация. Съставът е приел, че безспорно „академици“, „дописни членове“, „член наблюдатели“ и „почетни членове“ на академичното сдружение са лица с утвърдени и безспорни научни качества, признати в национален и международен план. Повечето от тях развиват активна научна и образователна дейност. Действащото законодателство обаче не разглежда тяхната връзка с научното сдружение, като равносилна на връзката на академичния състав с едно висше училище или БАН.

Отключването на възможност сдружението да може да кандидатства, без да са въведени възможности за допълнителни регулации, би създавало предпоставки за по-големи неравенства. Няма как фондът да създаде необходимата правна рамка за регламентация на научната дейност на сдружения, които не са висши училища, институти на БАН или Селскостопанска академия. Осъществяването на научна дейност под регулацията на „общите нестопански цели“ не може да бъде достатъчно, за да бъде допуснато *априори* участието на такива сдружения наравно с висшите училища и приравнени на тях институции. Ако не друго, това не е в интерес и на самата научна дейност. Нещо повече, това би обезсмислило редица държавни регулации.

Поредна претенция за дискриминация при упражняване правото на труд е била предмет на производство по преписка № 107/2014 г. В **Решение №43/2015 г.** 5-членен заседателен състав, с оглед изложените оплаквания за дискриминация по признаци „пол“, „увреждане“ и „семеино положение“ и на основание чл. 54, вр. чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр., е разгледал случая и установил:

В инициативния документ жалбоподателката е заявила, че на 30.01.2014 г. трудовото ѝ правоотношение с „ХХХ“ ЕАД било едностранно прекратено от работодателя, на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, след седем години и три месеца лоялна и коректна работа за компанията. Жалбоподателката посочва, че на 23.12.2013 г. направила ин витро процедура, за която представила болничен лист. По време на болничния била извикана от прекия си ръководител, който ѝ съобщил, че отделът ще бъде преобразуван отново, а на нея ще ѝ предложат две опции, тъй като е служител със стаж - да остане в компанията на длъжност „мениджър на магазин“ или ако не приеме - да прекратят трудовото ѝ правоотношение в изпитателния срок. След представянето на болничния лист, в който е посочена диагнозата и направената процедура, тя получила няколко обаждания от прекия си ръководител и от колеги от отдел „Човешки ресурси“ със запитване какъв е резултатът и дали ще продължи болничните. След като се оказало, че процедурата е неуспешна, жалбоподателката се свързала с тях и им обяснила, че след края на болничния се връща на работа. При завръщането си на работа била посрещната със заповедта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 71 от КТ, като ѝ било заявено, че предложението за „мениджър на магазин“ е отпаднало като опция за нея. Подателката на жалбата счита, че единствената причина, поради която е била освободена от работа е притеснението на ръководителите ѝ, че иска да бъде майка и най-вече поради репродуктивните ѝ проблеми, заради които тя би взимала и занаяпред болнични. Впоследствие разбрала, че от 9-те служители, които били в отдела, само на нея не е предложена друга позиция; на всички останали е намерена алтернативна позиция. Твърди, болничният лист, който е представила и желанието да стане майка е променило коренно отношението на ръководителите ѝ към нея. Те са решили, че вече не е ценен кадър за компанията. Допълва, че след над седемте години, през които е работила, развивала се е, обучавала е служители, била е мениджър на един от най-големите и успешни магазини, станала е експерт по качеството на обслужване и давала всичко от себе си във всеки един работен ден, трудовото ѝ правоотношение е било прекратено некоректно и дискриминационно. Заявява, че е налице хипотезата на чл. 4, ал. 3 от Закона за защита от дискриминация, т.е. спрямо нея е налице непряка дискриминация, тъй като е поставена на основата на признаците „пол“, „увреждане“ и „семеино положение“ в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица - нейните колеги, чрез привидно неутрална практика.

Съгласно европейското законодателство неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола и изисква създаването на механизми с цел особена защита на трудовите права на жените, които са в отпуск по майчинство и по-специално, на тяхното право да се завърнат на същата или равностойна длъжност, да не бъдат подложени на влошаване на условията в резултат от ползването на такъв отпуск, както и да се възползват от всяко подобрение в условията на труд, на които те биха имали право по време на отсъствието им.

От друга страна, чл. 23, т. 1 от Конвенцията за правата на хората с увреждания, признава правото им „да вземат свободно и отговорно решение за броя и интервала между раждането на децата си и правото им на достъп до подходяща за възрастта им информация и обучение по възпроизводство и семейно планиране и предоставяне на необходимите средства, с които да упражняват тези свои права; както и запазване на детеродните способности на хората с увреждания, включително деца, наравно с всички останали“, като се забранява всяка форма на дискриминация по причини на увреждане, засягащи всякакви форми на заетост, включително продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд. За наличието на дискриминация по смисъла на 33Дискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма. Неправомерният диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица трябва да е обвързан от признак по чл. 4 от 33Дискр. В разпоредбата на чл. 9 от Закона 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. Обратното доказване на ответната страна трябва да е пълно, като обхваща всички факти, на които жалбоподателят се основава и установи други факти, опровергаващи съществуването на фактите, твърдени от жалбоподателя. Той трябва да докаже и факти, от които може да се направи извод, че не е налице дискриминация, или че извършените дискриминационни действия са оправдани от законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Тъй като страните не са определили в чия полза е уговорката за изпитване, се предполага, че срокът е уговорен в полза и на двете

страни, т.е. и двете страни се поставят в еднакво положение и с равно право да се ползват от нея. В случая работодателят е имал право да прекрати договора, сключен с жалбоподателката до изтичането на този изпитателен срок. Производство пред Комисията не изследва законосъобразността на заповедта за прекратяване на трудовия договор или дали при новата позиция съществено са променени трудовите ѝ функции (които да наложат срок на изпитване), а дали тя е била третирана по-неблагоприятно в сравнение с останалите експерти в сектор „Управление на качеството“ при преобразуването му, поради това че е ползвала болнични за провеждане на „ин витро“ процедура. Релевантен и неоспорен от ответната страна е фактът, че именно след като е научил конкретните обстоятелства, свързани със защитени признаци, носител на които е жалбоподателката, е предприел действия по засягане на правната ѝ сфера. В случая работодателят е знаел за желанието на жалбоподателката да забременее и опитите ѝ в тази посока посредством процедурата „ин витро“, сочеща за здравословен проблем и логично е могъл да допусне, че при евентуален успешен опит тя ще се възползва от правото си на платен отпуск по майчинство, а при неуспешен - би се подложила на медицински процедури в тази посока. Доколкото ответната страна „ХХХ“ ЕАД не е успяла да докаже, че правото на равно третиране на жалбоподателката не е нарушено, то съставът е приел извода за осъществена дискриминация по признак „пол“ и „увреждане“ по чл. 4, ал. 1, във вр. с чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по отношение на същата от страна на „ХХХ“ ЕАД, изразяваща се в по-неблагоприятното ѝ третиране в сравнение с останалите експерти в сектора при преобразуването (закриването) му, поради това че същата е ползвала болнични за провеждане на „ин витро“ процедура. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. е наложил на ответната страна имуществена санкция в размер на 2000 лв.

Решение №206/2015 г. по преписка №99/2013 г. е постановено по жалба с оплаквания за дискриминация по признаци „лично положение“, „обществено положение“ и „политическа принадлежност“. В хода на производството са направени оплаквания и за нарушение на чл. 26 от ЗЗДискр.

В инициативния документ до КЗД жалбоподателката ХХХ посочва, че от 25.03.2005 г. е заемала длъжността „секретар на община“ в община ХХХ. Твърди, че след избирането на ХХХ от ПП ХХХ за кмет на общината на проведените през 2011 г. избори, е започнал тормоз от негова страна с единствената цел да напусне позицията, която заема. Пояснява, че тя самата е член на ПП ХХХ. Счита, че тормозът спрямо нея се изразявал в това кметът да ѝ възлага несвойствени за длъжността задачи, да изпраща писма до различни институции, които уронват авторитета ѝ, липсата на атестационна оценка за 2011 г. в законоустановения срок за това, отказ от изплащане на положен от нея извънреден труд, блокиране на служебната ѝ поща и сим-картата на служебния ѝ телефон. В жалбата се посочва още, че на 28.03.2012 г., когато се явила на работа, установила, че от кабинета ѝ са изнесени ценни вещи, собственост на общината, но водещи се по документи на нейно име. ХХХ твърди, че по-късно е открила липсващите вещи в кабинета на политическия екип на кмета. На следващо място жалбоподателката твърди, че за да освободи заеманата длъжност срещу нея е било образувано дисциплинарно производство, като в този период достъпът до общината ѝ е бил ограничен, дори в качеството ѝ на гражданин, а не само като служител.

ХХХ заявява още, че заповедта за прекратяване на служебното си правоотношение е обжалвала пред АС - ХХХ, който с Решение №ХХХ я е отменил. Твърди, че след като уведомила кмета, че ще стъпи в длъжност на 23.08.2012 г., в този ден при опит да влезе в сградата на общината е била спряна на входа от журналисти, кмета, зам. кмета и новия секретар на общината, които демонстрирали обидно и унизяващо поведение спрямо нея. Твърди още, че била заплашена, че ще организират мероприятия срещу нея и още на 29.08.2012 г. се е състояла пресконференция в сградата на общината, на която била набеждавана в престъпления. До отстраняването ѝ от длъжност на 03.09.2012 г. не ѝ били осигурени компютър и други технически средства, необходими за изпълнение на служебните ѝ ангажменти.

Съставът е приел за безспорно доказано, че кметът на община ХХХ е извършил тормоз по смисъла на ЗЗДискр. с поставянето на най-ниската оценка при атестирането на жалбоподателката, с уволнението ѝ и последващите него действия. Съставът е счел, че същите съставляват тормоз, изразяващ се в прекратяване на професионалната ѝ кариера и ограничаване на възможностите ѝ за достъп до заетост, както и лишаване от трудов доход. В случая няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства, а само за такива, които утежняват положението на засегнатото лице. Горееизложеното е мотивирал 5-членния РЗС да приеме, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на кмета на община ХХХ глоба в среден размер, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. - 1000 лв., за да е в състояние да въздейства възпиращо, както по отношение на него, така и по отношение на всички останали.

По отношение на втората конституирана ответна страна – община ХХХ, съставът е решил, че доколкото кметът действа като работодател и представляващ общината, а не в лично качество, не следва да се произнася в диспозитива поотделно. В хода на производството няма оплаквания и не са изследвани личните отношения между страните, а само отношенията „работодател-служител“, поради което действията на кмета в това му качество ангажират институцията, която представлява.

По преписка **№184/2015 г.** Петчленен разширен заседателен състав е разгледал жалбата на ХХХ, подадена срещу Общински съвет ХХХ - **Решение №8/2015 г.**

В инициативния документ до КЗД жалбоподателката твърди, че през май 2012 г., на основание Докладна записка от кмета на община ХХХ, Общинският съвет в ХХХ, с решения от 2012 г. и 2013 г., с Допълнително приложение 3 към чл. 12, ал. 2 от Наредба №10 за размера на таксите за ползване на детски ясли, детски градини и др. социални услуги, е определил полусираци и сираци, деца с онкологично заболяване, както и деца на родители, освидетелствани от ТЕЛК за над 80 % инвалидност да заплащат $\frac{1}{2}$ от таксите за детски ясли и детски градини. Това изменение кметът мотивирал с тежката икономическа обстановка в страната, налагаща подпомагането на най-уязвимите обществени групи на територията на общината. През юни 2012 г. ХХХ направила устно запитване до общинската администрация дали така направеното изменение засяга и децата с един родител от самото си раждане, на което запитване получила отрицателен отговор. Жалбоподателката се надявала да инициира изготвянето на докладна записка за ново изменение на горепосочената наредба от общинските органи и след като такова не последвало, подала заявление с искане до кмета на общината да бъде подпомогната - да заплаща $\frac{1}{2}$ от предвидената в Наредба №10 такса за ползване на детски ясли, с което целяла същото изменение на наредбата. Получила обаче отговор, според който писмото ѝ било възприето като „искане за привилегии“ и трябвало да отнесе заявлението си до Общинския съвет. Още на следващия ден, ХХХ подала заявление, на което получила аналогичен отговор, с който я препратили обратно към кмета. Тези действия на общинската администрация жалбоподателката възприела като грубо потъпкване на човешкото ѝ достойнство. По-късно, в лична среща с кмета на общината, тя получила устно обещание от него, че докладна записка за изменение на Наредба №10 ще бъде внесена при следващото заседание на общинския съвет в началото на 2013 г., заедно с приемането на бюджета. На 07.02.2013 г. жалбоподателката подала ново писмо до кмета на общината, председателя на ОС и до различни общински комисии, с което искала да инициира внасяне на докладна записка. Отговор от Общинския съвет получила едва през април 2013 г., в който я уведомили, че предложението за изменение на Наредбата е отхвърлено поради опасения за злоупотреба с права от страна на жителите от ромски произход. Подателката на жалбата счита, че с въпросните си действия ОБС разделя децата - на деца с един родител (полусираци), които подлежат на подпомагане и деца с един родител от раждането си, за които се грижи само един родител и които са пренебрегнати поради липса на подпомагане. Моли КЗД да образува производство за защита от дискриминация, като установи дали е дискриминация по признаците „семеино положение“ и „етническа принадлежност“; да се произнесе съгласно правомощията си, като наложи принудителна административна мярка за изменение и допълнение на Приложение № 3 към чл. 12, ал. 2 Наредба № 10 на ОС - ХХХ, с което предвиденото облекчение за заплащане на $\frac{1}{2}$ от таксите за детски ясли и детски градини да засягат и децата с един родител от раждането си. След като преценил събраните по преписката писмени доказателства в тяхната съвкупност, Петчленният разширен заседателен състав е приел за установено, че жалбоподателката притежава качеството „самотен родител“ по смисъла на §1, ал. 1, т. 3 от ППЗСП. Не се оспорва, че ОС не е приложил обхвата на дефиницията на §1, т. 3 от ДР на ППЗСП при изработване на критериите за частично освобождаване от такси за детска градина и ясли. Безспорно, предоставянето на социални услуги винаги има финансови ограничения. Сами по себе си обаче наличните финансови ограничения не оправдават каквото и да е изключване на определена категория лица, спрямо които се налага прилагането на определени насърчителни мерки с оглед изравняване на възможностите. Съществуващ финансов недостиг е причина да бъдат създадени максимално обективни критерии, които да отличават индивидуалните характеристики, в случая на родителите или децата, които да отчитат потребност да бъде облекчавана грижата за децата. Разнородността на предимствата за частично освобождаване от такса (напр. липсва предимство „дете с увреждане“) говори за произволно боравене с критерии при един предварително зададен финансов ресурс, предназначен да покрие осигуряване на мярката. Известните затруднения около прилагането и контролирането на критериите, установени за частичното освобождаване от

такса за детски градини и ясли също не е аргумент, който оправдава ограничаването на мярката по отношение на лица в положението на жалбоподателката. Задължение за последното носят местните власти. В тази връзка, начинът, по който ще бъде установено дали в действителност даден родител е самотен, също е от компетентността на местните власти. По преписката не се оспорва фактическото положение, че жалбоподателката полага грижи за детето си напълно самостоятелно. Не се спори и че въпросната разпоредба има социално-интеграционна цел – облекчаване на определени категории лица. Това не е необоснована привилегия. На първо място, текстът в наредбата не е прецизен от гледна точка на задължените за таксата лица и съответно правото им да се ползват с $\frac{1}{2}$ намаление на дължимата месечната такса. Очевидно е, че задължени лица не са настанените в съответното заведение деца, а родителите им (съответно законните им представители). Целта, преследвана с мярката, е свързана с облекчаване на издръжката, полагана от родителите предвид интересите и правата на децата. Не е необходимо да се търси формално равенство в правата на самотните родители на база основанието, поради които са придобили положението на самотни, а в правата на децата предвид еднаквата грижа, от която се нуждаят. Когато родителската грижа е възможна и желана и тя е в интерес на детето, в изпълнение на конституционното си задължение за равно третиране, държавата е длъжна да осигури това на законово равнище. В този смисъл безспорно има съществена разлика в положението на родителит, останали самотни предвид смъртта на другия родител, поради развод с другия родител и от друга страна родители, които не са сключили брак и отглеждат сами детето си. Вероятно има разлика и в емоционалното положение на дете, на което единият родител е починал и дете, което се отглежда от един родител, без да бъде припознато от другия. По отношение на паричния еквивалент на издръжката, задоволяваща максималния обем права и интереси на детето, отглеждано от самотен родител няма значение поради каква причина родителят е поставен в положение да отглежда детето си сам. До този смисъл се доближава и легалната дефиниция на ППЗСП. Всички тези деца, „озовали се в положение“ да бъдат отглеждани само от един родител, се нуждаят от активни мерки от всички държавни органи с оглед осигуряване на близки възможности като всички онези деца, чиято грижа се осигурява от двамата родители (чл.47, ал.1 от КРБ). Частичното освобождаване на лица в положението на жалбоподателката от такса за детска градина и ясла е минимумът, който следва да бъде осигурен от ОС. Изключването на жалбоподателката от кръга на правоимащите лица с установено предимство по Приложение №3, към чл. 12, ал. 2 от Наредба №10 представлява непряка дискриминация по признак „семеино положение“, както спрямо нея, така и по отношение на нейното дете. По аргумент на чл. 3 от Конвенцията за правата на детето, висшите интереси на детето са първостепенно съображение във всички действия, отнасящи се до децата, независимо дали са предприети от обществени или частни институции за социално подпомагане, от съдилища, административни или законодателни органи. Държавите - страни по Конвенцията се задължават да осигурят на детето такава закрила и грижи, каквито са необходими за неговото благосъстояние, като се вземат предвид правата и задълженията на неговите родители, законни настойници или на другите лица, отговорни по закон за него, и за тази цел те предприемат всички необходими законодателни и административни мерки. Държавите - страни по Конвенцията признават правото на всяко дете на жизнен стандарт, съответстващ на нуждите на неговото физическо, умствено, духовно, морално и социално развитие.

В тази връзка необходимата намеса на законодателя в тяхна полза, гарантираща равната закрила на семейството и децата (чл. 14 от Конституцията) следва да бъде преценявана изключително от гледна точка на индивидуалните интереси на детето. Повечето морални или емоционални задължения на отглеждащите не биха могли да оправдаят каквото и да е неблагоприятно положение на едни деца в сравнение с други, досежно правото им на необходимото жизнено равнище. Общинският съвет в е нарушил принципа за равенството пред закона, като е допуснал привилегии по отношение на разнородни категории лица (само определени самотни родители и родители с увреждания), без да отчита положението на деца, отглеждани от родители в ситуацията на жалбоподателката. Не е отчетено неотменимото правно положение (законово, конституционно, международноправно), че на децата следва да бъде гарантиран равнозначен стандарт за упражняване на равни възможности. Безспорно последното следва да бъде постигнато и чрез неравно третиране, каквото не е приложено спрямо децата, изключени от въпросната разпоредба. Оттук и държавната власт, в лицето на местния орган на самоуправление, е нарушил разпоредбите на чл.чл. 10 и 11 от ЗЗДискр. Воден от гореизложеното, Петчленният разширен заседателен състав за множествена дискриминация, на основание чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр. е

установил, че с Решение № 118/22.05.2012 г. и Решение № 323/27.02.2013 г., в допълнително Приложение 2 към чл. 12, ал. 2 от Наредба № 10 на Общинския съвет в ХХХ е регламентирано забранено от 33Дискр. третиране, изразяващо се в неизравняването на възможностите за участие в общественния живот на деца, отглеждани от един родител, което представлява непряка дискриминация по признак „семеино положение“ спрямо тях и родителя им по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал.1 ичл. чл. 10-11 от 33Дискр. На основание чл. 47, т. 8, във вр. с чл. 6, ал. 1 и чл.чл. 10-11 от 33Дискр. Е препоръчал на Общинския съвет, с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация, да създаде необходимите нормативни предпоставки за изравняване възможностите на всички родители, отглеждащи реално сами децата си по отношение правото им на частично освобождаване от такса за ползване на детска градина и ясла.

С решение №265 /2015 г. по преписка №20/2012 г. Петчленен разширен заседателен състав е разгледал случай на неравно третиране, изразяващо се в нарушение на чл. 5 от 33Дискр. във връзка с Параграф 1 ,т. 1 от ДР на 33Дискр. под формата на тормоз по признак „увреждане“ и нарушение на чл. 17 от 33Дискр.

Съставът е установил, че директорът на ЦДГ „ХХХ“ извършил дискриминация по чл. 5 от 33Дискр. под формата на тормоз по признаците „здравословно състояние“ и „увреждане“ спрямо жалбоподателката. По отношение на кмета на Община ХХХ, в качеството му на ad hoc ръководител на юридическо лице – работодател ЦДГ „ХХХ“ – гр. ХХХ, съставът е установил , че е допуснато нарушение на чл. 17 от 33Дискр.

Жалбоподателката сочи, че е самотен родител на осемгодишно дете. Същата е била в трудово правоотношение с ЦДГ „ХХХ“ и е заемала длъжността „домакин“. Соци, че през лятото на 2011 г. детето ѝ се е разболяло, поради което се наложило от 16.07.2011 г. до 23.08.2011 г. да го придружи в заведение за болнична помощ. През този период детската градина не е работела и жалбоподателката е била в платен годишен отпуск, поради което не се е възползвала от възможността да ползва отпуск поради общо заболяване. Според жалбоподателката на 30.09.2011 г., по настояване на медицинско лице, нейният син отново е постъпил в болница, но не са били направени всички изследвания, тъй като директорката на ЦДГ се обаждала непрекъснато по телефона и настоявала жалбоподателката да се върне на работното си място с аргумента, че няма кой да изпълнява трудовите ѝ функции. Директорката не приела представения болничен лист и заявила, че ако жалбоподателката продължи да посещава болнични заведения ще бъде съкратена, тъй като на работодателя били нужни работещи хора, а не отсъстващи. Жалбоподателката сочи, че междувременно състоянието на детето ѝ се е влошило. На 07.10.2011 г. директорката на детското заведение отказала категорично да пусне жалбоподателката за посещение на болнично заведение, поради което последната била принудена да изпрати своето дете при сестра си в София. Въз основа на множество молби и увещания директорката склонила да освободи жалбоподателката на 10.10.2011 г., когато следвало да се проведе преглед на детето. След съответните медицински процедури състоянието на детето не се подобрило, поради което жалбоподателката записала сина си за контролен преглед и в частна клиника в гр. ХХХ. Прегледът бил насрочен за 27.10.2011 г., а на 26.10.2011 г. ХХХ предала продуктите за следващия ден в присъствието на директорката и готвачката на детското заведение. На 28.10.2011 г. директорката първоначално отказала да приеме представения ѝ болничен лист, но впоследствие се съгласила, като постоянно повтаряла, че на нея ѝ трябват работещи хора, а тези, които имали болни деца, трябвало да си стоят в къщи. На 07.11.2011 г. жалбоподателката завела детето си отново на преглед и тъй като самата тя не се чувствала добре, посетила личния си лекар, който ѝ поставил диагноза „алергичен дерматит“. В същия ден представила на работодателя болничен лист. Състоянието ѝ обаче се влошило и била приета по спешност в УМБАЛ „Александровска“. ХХХ – сестра на жалбоподателката, съобщила по телефона на директорката за състоянието на ХХХ и къде се намирала последната. В отговор директорката заявила, че ще уволни жалбоподателката в момента, в който същата се върне на работа. Към средата на деня директора на детското заведение се обадила по телефона на ХХХ., като по време на разговора я нарекла „лъжкиня“, „безотговорна личност“ и др. Съобщила ѝ, че е говорила с адвокати и ще я уволни. Наложило се жалбоподателката да предостави телефона на лекуващия лекар, който да обясни къде се намира и какво е състоянието ѝ. Жалбоподателката твърди, че и на следващия ден е била подложена на психически тормоз по телефона от страна на директорката на детската градина. Представя и следната фактическа обстановка: въпреки че болничният ѝ лист е бил до 18.11.2011 г., тя е напуснала болницата на 14.11.2011 г. и е отишла в детската градина, за да го предаде, но тъй като директорката отсъствала, занесла документа в гр. ХХХ, където я срещнала и която, в присъствието на свидетелката ХХХ, я обидила, като я нарекла отново „лъжки-

ня“, „безотговорна личност“ и др. Жалбоподателката заявява, че по време на действието на издадения болничен лист е изпълнявала трудови функции. Допълва, че на 07.12.2011 г. е била извършена магнитно-резонансна томография на главния мозък на нейния син, а на 08.12.2011 г. е представила болничния лист на директора, която го приела, но нападнала жалбоподателката с множество обидни думи. Горепосоченото мотивирало жалбоподателката да подаде жалба до зам.-кмета на общината. На следващия ден, след като разбрала за подадената жалба, за пореден път директорката осъществила спрямо жалбоподателката психически тормоз, като в присъствието на персонала и децата от детската градина я нарекла „проста готвачка, лъжкиня, безотговорна личност, изнудвачка и т.н.“. Жалбоподателката заявява, че поради случилото се подала молба за прекратяване на трудовото правоотношение. Петчленният разширен заседателен състав е приел, че посочените обстоятелства в съвкупност с изпълнението на трудови функции от страна на ХХХ по време на отпуск поради общо заболяване представляват нежелано поведение, което е извършено от директорката на ЦДГ „ХХХ“ и което има за резултат накърняване достойнството на жалбоподателката и създаване на враждебна, унизителна и застрашителна среда спрямо нея. Поставянето на работника пред избора дали да се погрижи за болното си дете и за собственото си здраве, каквито са били и задължителните предписания на медицинските специалисти, или да се стреми да запази своето работно място отново с цел грижата за детето си чрез съобразяване с незаконните указания на ръководителя на предприятието, безспорно съставлява тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Същият е извършен на основата на признаците „увреждане“ и „здравословно състояние“. Признакът „здравословно състояние“ по смисъла на чл. 5 от Европейската социална харта (ревизирана) кореспондира с временната неработоспособност на жалбоподателката, довела до ползването на съответния отпуск, а признакът „увреждане“ се проявява в хипотезата на т. нар. „свързани лица“ по смисъла на пар. 1, т. 9 от ДР на ЗЗДискр. с оглед ползването на отпуск поради увреждането на нейното дете (въпросното увреждане, което е съществувало и през процесния период е констатирано окончателно с Експертно решение № 1389-076 от 22.05.2013 г., издадено от Териториалната експертна лекарска комисия. Както е посочено и в решението на Съда на Европейския съюз от 17.07.2008 г. по дело Колман С-303/06, „когато е доказано, че нежеланото поведение, представляващо тормоз, на който е жертва служител без увреждания, е свързано с увреждане на негово дете, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае, подобно поведение противоречи на забраната за тормоз, съдържаща се в член 2, параграф 3 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите“. Ето защо съставът е установил, че директорката на ЦДГ „ХХХ“ е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката, под формата на тормоз по признаците „увреждане“ и „здравословно състояние“.

Относно оплакването на жалбоподателката за нарушение на чл. 17 от ЗЗДискр. - особеното в случая е, че тормозът е извършен именно от директора на детската градина спрямо служител на заведението, поради което във връзка с изпълнението на хипотезата на чл. 17 от ЗЗДискр. следва на първо място да се съобрази принципното разбиране, вложено в Тълкувателно решение от 30.03.2012 г. на Върховния касационен съд по т. дело № 1/2010 г. Наред с останалото, в мотивите на решението е дадено тълкуване на особената функция на кмета на общината по отношение на възникването, действието и прекратяването на трудовите правоотношения (вкл. налагането на дисциплинарна отговорност) на директорите на общинските детски градини с оглед приложението на чл. 61, ал. 2 от КТ, чл. 10, ал. 5 и чл. 37, ал. 5 от ЗНП. В мотивите е записано следното: *„Съгласно чл. 61 ал. 2 КТ за длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган. Такива са например предвидените в чл. 37 от Закона за народната просвета случаи на сключване на трудови договори: ... с директорите на общинските детски градини – от кмета на общината. ... в тези случаи законът овластява /възлага на/ висшестоящият спрямо работодателя /юридическо лице/ едноличен орган на изпълнителната власт по смисъла на чл. 19 Закона за администрацията /а не администрацията, която той ръководи/, ... да сключва трудовите договори за длъжности, в чиито трудови функции се включва и представляването на работодателя по трудовите правоотношения с него, т.е. упражняването на работодателска власт. Сключването на трудов договор по този ред, обаче, не води до изключение от правилото по чл. 61 ал. 1 КТ. По изричната разпоредба на закона – чл. 61 ал. 2 изречение второ КТ – и в този случай трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност, на което се предоставя работната сила, където се полага наемният труд, т.е. с работодателя. Уреденото по този начин настъпване на правните последици от изрично предвиденото юридическо действие направо в правната сфера на работодателя, а не в тази*

на висшестоящия му орган, определя последния като негов законен представител по смисъла на чл.36 от Закона за задълженията и договорите /като негов представителен орган/ при създаването на трудово правоотношение за заемането на определени с нормативен акт ръководни длъжности. Такъв е правният статут на този орган и при прекратяване на трудовото правоотношение за тези длъжности... Този извод следва и от обстоятелството, че субективното право за прекратяване на трудовия договор, предвидено в Глава шестнадесета на КТ, в т.ч. и чрез налагането на дисциплинарно наказание уволнение, принадлежи на работодателя във всички случаи на възникване на правоотношението въз основа на такъв договор, независимо дали той е сключен по реда на чл. 61 ал. 2 КТ /с оглед липсата на предвидено изключение в този смисъл/. За осъществяване на това право е необходимо волеизявление на оправомощено с работодателска власт лице, но тъй като заемащият длъжност с такава трудова функция не може да го упражни по отношение на себе си, то /волеизявлението/ и в тези случаи е възложено на висшестоящия спрямо работодателя орган“.

Съставът е приел, че кметът е сезиран във връзка с твърдения от жалбоподателката тормоз. Установено е, че вече е била извършена проверка от служители на общината, въз основа на която са дадени препоръки на директора да се съобразява с медицинските нужди на жалбоподателката и нейното дете. Взето е предвид, че в писмо с вх. № 1038/ 29.12.2011 г. жалбоподателката е посочила, че директорката на детската градина е продължила да се държи унизително с нея дори и след подаването на писмото с вх. № 185/ 12.12.2011 г., респ. дори и след дадените ѝ препоръки от заместник-кмета. С оглед диспозицията на чл. 17 от ЗЗДискр. и във връзка с чл. 9 от ЗЗДискр. именно в тежест на кмета е да докаже, че в качеството си на носител на дисциплинарната власт по отношение на директорката е извършил проверка по оплакването на жалбоподателката за осъществен спрямо нея тормоз на работното място.

В това отношение съставът съобразил, че по преписката не са представени доказателства, от които да се установи извършването на съответната проверка, разгледана и като предпоставка за евентуалното изпълнение на останалите задължения, произтичащи от чл. 17 от ЗЗДискр., а именно – предприемането на мерки за прекратяване на тормоза и налагането на дисциплинарно наказание.

В **своето Решение №51/2015**, постановено по преписка №240/2013 г., Петчлененият разширен заседателен състав е разгледал жалбата на ХХХ, подадена в лично качество и като законен представител на детето ХХХ срещу Министерството на труда и социалната политика и министър-председателя на Република България с оплаквания за множествена дискриминация по признаци „увреждане“ и „обществено положение“. ХХХ е майка на детето ХХХ, което страда от детска церебрална парализа. Съгласно Експертно решение №03754-128/28.09.2011 г., издадено от Териториалната експертна лекарска комисия към МБАЛ „ХХХ“ ЕАД – гр. ХХХ, степента на увреждане на детето е 96%, то е с право на чужда помощ и има необходимост от непрекъснато наблюдение и обгрижване. Жалбоподателката моли КЗД да установи дали спрямо нея и нейното дете се осъществява дискриминация посредством правните норми, които регламентират размера и условията за отпускане на социални помощи и предоставяне услуги на биологичните родители на деца с увреждания и самите деца, отглеждани от биологичните си родители, в сравнение с приемните семейства, полагащи грижи за деца с увреждания, респ. в сравнение със самите деца с увреждания, отглеждани от приемни семейства. Тя се позовава и на обстоятелството, че социалните програми „Помощ в дома“ и „Подкрепа за достоен живот“ имат ограничен обхват, което е довело до невъзможността тя и нейното дете да участват в тях. Моли и да бъдат наложени предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки, за да бъде преустановено нарушението на правото на равно третиране.

Петчлененият разширен заседателен състав е установил, че с Решение № 51 от 17.03.2011 г. Петчленен състав на КЗД вече се е произнесъл по аналогичен казус, като е установил наличието на дискриминация. В своята установителна част решението е влязло в сила, доколкото същото е потвърдено с Решение №11111 от 30.08.2012 г. по адм. дело №5665/2011 г. на Тричленен състав на Върховния административен съд и с Решение №10497 от 07.10.2013 г. по адм. дело №13347/2012 г. на Петчленен състав на ВАС. Освен препратката към вече утвърдената практика на правораздавателните органи по конкретния въпрос, настоящият състав счел за необходимо да се позове изрично и на следното: Целите на Закона за защита от дискриминация са формулирани в неговия чл. 2: 1) равенство пред закона; 2) равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот; 3) ефективна защита срещу дискриминация. Спазването на основополагащия принцип за равенство означава, че не следва да се допускат разлики в третирането на сходни по своята същност обстоятелства, както и да не се допуска еднаквото третиране на различни ситуации, ос-

вен ако няма същностно оправдание за това. Съставът е подчертал, че е необходимо казусът да се анализира от гледна точка на конституционното задължение на държавата в лицето на нейните компетентни органи да закриля и полага еднаква грижа за всички деца с увреждания, като именно това е акцентът в настоящото производство, а не – от какъв вид правна връзка произтичат задълженията за родителите (било биологични или приемни). Именно с оглед предоставянето на грижата за дете с увреждане, което само по себе си е преди всичко конституционно задължение за самата държава, двете съпоставени обществени групи следва да получат равностойни възможности за отглеждането на децата с увреждания, за да бъдат реализирани техните и тези на отглежданите от тях деца основни човешки права, вкл. и присъщото им право на достойнство. Установено е наличието на защитими от антидискриминационното законодателство признаци. Установено е, че различията в третирането не са обективно оправдани и, че предприетите позитивни мерки по отношение на биологичните родители на деца с увреждания не са достатъчни по своя характер, за да бъдат изпълнени целите на Закона за защита от дискриминация и да бъде премахната т. нар. „фактическа дискриминация“, в която се намират те и отглежданите от тях деца с увреждания. Като е отбелязъл, че компетентните органи все още не са обърнали внимание на препоръките, отправени от Комисията за защита от дискриминация посредством издаването на Решение №51 от 17.03.2011г., настоящият състав е счел, че в случая действително е налице неизпълнение на задълженията по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. и нарушение правото на равно третиране, както на децата с увреждания, отглеждани от своите биологични родители, така и на самите биологични родители. Съставът е установил, че посредством непредприемането на позитивни мерки, изразяващи се наред с останалото и в създаването на нормативна уредба, чрез която да бъдат създадени реални гаранции за реализиране правото на достойно съществуване на биологичните родители на деца с увреждания и на самите деца с увреждания, отглеждани от своите биологични родители, е осъществена дискриминация по признаците „увреждане“ и „лично положение“ по смисъла на чл. 2, пар. 1 и чл. 26 от МПГПП, чл. 2, пар. 2 от МПИСКП и чл. 2 от КПХУ. Правният субект, който е извършил нарушението на правото на равно третиране, е министърът на труда и социалната политика в качеството му на държавен орган по чл. 25 от Закона за администрацията, осъществяващ държавната политика в социалната сфера. На основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. настоящият състав е счел за необходимо да отправи препоръка до министъра на труда и социалната политика и до Министерския съвет на Република България да предприемат необходимите мерки за изравняване на възможностите за участие в обществения живот на биологичните родители на деца с увреждания и на самите деца с увреждания, отглеждани от своите биологични родители, вкл. и чрез създаването на подзаконови правни норми, които да доведат до повишаване жизнения стандарт на тези уязвими социални групи с оглед гарантиране на присъщото им право на достойнство. Воден от гореизложеното, Петчленният РЗС за множествена дискриминация е установил, че на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., посредством бездействие, изразяващо се в неприлагането на позитивни мерки, които да водят до изравняване на възможностите за участие в обществения живот по смисъла на чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. на биологичните родители на деца с увреждания и на децата с увреждания, отглеждани от своите биологични родители, министърът на труда и социалната политика е извършил нарушение на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., че спрямо жалбоподателката ХХХ и нейното дете е осъществена множествена дискриминация по признаците „лично положение“ и „увреждане“ по смисъла на чл. 2, пар. 1 и чл. 26 от Международния пакт за граждански и политически права, чл. 2, пар. 2 от Международния пакт за икономически, социални и културни права и чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания; дал е препоръка на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. Министерският съвет на Република България и министърът на труда и социалната политика да предприемат необходимите мерки за изравняване на възможностите за участие в обществения живот на биологичните родители на деца с увреждания и на самите деца с увреждания, отглеждани от своите биологични родители, вкл. и чрез създаването на подзаконови правни норми, които да доведат до повишаването на жизнения стандарт на тези уязвими социални групи с оглед гарантирането на присъщото им право на достойнство.

С Решение №419/06.11.2015 г., по преписка №311/2014 г. 5-членен заседателен състав установява, че министърът на здравеопазването, Националната здравноосигурителна каса и Надзорният съвет на НЗОК са извършили нарушение на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., изразяващо се в бездействие за осигуряване на пълно или частично заплащане на медицинското изделие „инсулинова помпа“ и консумативите за нея във връзка с лечението на нуждаещите се от такъв тип изделие пациенти. Така ответните страни са извършили и самостоятелно нарушение - дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и чл. 2, пар. 2 във връзка с чл. 12 от Международния пакт за икономически,

социални и културни права. Предписано е и препоръчано съответното лечение да бъде осигурено от държавата.

Инициативният документ е във връзка с обхвата на лечението на пациенти с установена диагноза „инсулинозависим диабет“, за което е необходима инфузия на инсулинови аналози. Заболяването с МКБ код Е 10 е включено в Наредба № 38 за определяне на списъка на заболявания, за чието домашно лечение НЗОК заплаща лекарства, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели напълно или частично. Инсулиновите помпи и консумативите за тях са медицински изделия, които подпомагат лечението на болни от заболяването „диабет тип 1“. НЗОК ежегодно определя групите медицински изделия, изискванията за предписването и отпускането им, както и стойността, до която ги заплаща (чл. 20, ал. 1 от Наредбата за условията и реда за съставяне на списък на медицински изделия по чл. 30а от Закона за медицинските изделия и за определяне на стойността до която те се заплащат). Понастоящем действащата нормативна уредба дава възможности НЗОК да заплаща инсулинови помпи и консумативи за тях, представляващи медицински изделия (Доклад на работна група по заповед №РД-02-1/05.01.2015 г.). Отсъствието на инсулиновите помпи и консумативите за тях в списъка на медицинските изделия, които се заплащат изцяло или частично от НЗОК (чл. 13 от Наредба № 10/2009) не променя положението, че по действащото законодателство е налична предпоставка за осигуряване на такъв тип лечение.

От приложените по преписката експертни заключения на национални консултанти, експерти-ендокринолози, лекуващи лекари е видно, че при деца такова лечение е от изключителна необходимост. Причината е, че при тази група пациенти е необходима максимално ниска инсулинова доза. Безспорен е и изводът в медицинските становища, че спрямо пациенти, при които диабетът се проявява в ранна детска възраст, прилагането на дози с инсулин по стандартния метод крие риск от т.н. преинсулинозиране и придобиване на инсулинова резистентност за бъдеще. Същото крие различни по обхват последици, засягащи здравословното състояние на лекуваните. Чистото медицинските особености на състоянието на болните от диабет деца се проявяват в различни насоки - капризен и трудно предвидим апетит и с естествена за възрастта физическа активност. Това предразполага към чести хипогликемии с възможност за сериозни животозастрашаващи последици. В голямата си част това би могло да бъде избегнато чрез прилагане на лечение с инсулинова помпа. Характеристиките на това лечение са подробно обосновани, както в национален така и в международен мащаб. Коментираната форма на лечение на диабет не от скоро стои като гарантирана възможност за профилактика на усложненията от диабета в повечето държави от Европа (всички държави в ЕС). Проявата на заболяването в детска възраст обективно създава редица рискове за възникване на по-късни усложнения от различен порядък. Този риск би могъл да се минимализира в значителна степен при лечение с инсулинови помпи.

По данни, предоставени от националния консултант и консултанти на НЗОК през ноември и декември 2014 г., необходимият финансов ресурс за инсулинови помпи и консумативи за тях за период от 12 месеца възлиза на около 5 000 000 лв. (за пациенти с поставени помпи, без ограничение на възрастта и при калкулиране на посоченото годишно нарастване на очакваните случаи).

Съставът е подчертал, че в случая КЗД изследва въпроса за резултата. Не тя е органът, който следва да изследва пътищата за решаване на проблема в детайли. Резултатът е, че е налична спешна необходимост от публично гарантиране на лечението с инсулинови помпи на лица с установена диагноза „диабет тип I“, за които има доказана клинична приложимост на това лечение. Нещо повече, фактът, че на различни места е започнало да се предприема такова лечение поставя на преден план редица притеснителни неравенства по отношение на заплащането на инсулиновите помпи (започване на лечението) и консумативите за тях (продължаване на лечението). „Намесването“ на НЗОК в този процес би увеличило като цяло регулацията, което пък би имало за резултат преодоляване на такива мислими неравенства.

Пример за установена дискриминация по признак „увреждане“ е **Решение №175/2015 г.**, с което Петчленен разширен заседателен състав е установил, че ответната страна е осъществила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с §1, т. 7 от Закона за защита от дискриминация по признак „увреждане“ спрямо жалбоподателя, като не е спазила процедурата по съобщаване и връчване на издаденото Експертно решение №XXX/2012 г. на освидетелстваното лице.

В инициативния документ до КЗД жалбоподателят излага оплаквания за дискриминация по признаците „етническа принадлежност“ и „увреждане“. Сочил, че се явил на преглед за освидетелстване

пред 1-ви състав на ТЕЛК – гр. ХХХ за издаване на Експертно решение, но не го получил в деня на прегледа. Заявява, че няколко месеца периодично е отправял запитване към ТЕЛК за неговото решение, но отговор нямало. Твърди, че една година след прегледа е получил ЕР №ХХХ на ТЕЛК. Счита се за дискриминиран от страна на ръководството на ТЕЛК чрез забавеното издаване на Експертното решение и съответно неполучаване на пенсия в периода на очакването му.

Съставът е отчел, че в Кодекса за социалното осигуряване е разписано, че загубената работоспособност над 50 на сто е релевантна за пенсионното право и съответно е предпоставка за възникване правото на пенсия за инвалидност. Съгласно чл. 71 от КСО лицата имат право на пенсия за инвалидност, когато са загубили напълно или частично работоспособността си завинаги или за продължително време. Установяването на трайно намалената работоспособност има важно правно значение, защото от датата на инвалидизирането се поражда и правото на пенсия за инвалидност (чл. 73 КСО). В чл. 94, ал. 1 от КСО е регламентирано, че пенсиите се отпускат от датата на придобиване на правото, ако заявлението с необходимите документи е подадено в 6-месечен срок от тази дата. Ако документите са подадени след изтичане на 6-месечния срок от придобиване на правото, пенсиите се отпускат от датата на подаването им. В чл. 3 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж са изброени документите, които трябва да се приложат към заявлението за отпускане на пенсия за инвалидност. Съгласно чл. 3, ал. 1, т. 3 от същия нормативен акт, към заявлението за отпускане на лична пенсия за инвалидност се прилага копие на експертно решение на териториалната експертна лекарска комисия. Решението на лекарската комисия е доказателство, че съответното освидетелствано лице е придобило право на пенсия, т.е. след като трайно намалената работоспособност се удостоверява с експертно решение, то е предпоставка за получаване на пенсия за инвалидност.

Петчленният РЗС е приел, че не е забавено издаването на горното ЕР на ТЕЛК, а ответната страна не е изпълнила вмененото от закона ѝ задължение да уведоми освидетелстваното лице за издаденото решение, в следствие на което жалбоподателят е бил в обективна невъзможност да упражни правото си на пенсия. Връчването на експертното решение на освидетелстваното лице е свързано освен с правото му на жалба срещу същото (т.е. с правото му на защита), така и с упражняване правото му на пенсия.

В конкретния случай е установено, че е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя чрез констатираното бездействие на ответната страна, изразяващо се в неуведомяването на освидетелстваното лице за издаденото експертно решение. Съставът не е приел за състоятелно твърдението на ответната страна, че „...ТЕЛК не носи вина, че лицето не си е потърсило решението толкова време... ЕР ТЕЛК не изпраща по пощата...“ като не е недопуснал, че лицето не си би потърсило експертното решение и съответно би се отказало от придобитото субективно материално право, което му осигурява задоволяване на основни и належащи жизнени потребности. Лекарската комисия по силата на закона е била задължена да изпрати експертното решение на освидетелстваното лице. В случай на различия в законовите разпоредби и с оглед обстоятелството, че хората с увреждане се ползват с особена грижа, ТЕЛК е следвало да приложи разпоредбите от по-високи по степен нормативни актове, какъвто е Законът за здравето.

Така чрез бездействието си ответната страна е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя.

AD HOC СЪСТАВ

В съответствие с чл. 11, ал. 4 от Глава Трета „Заседателни състави“ на Правилата за производство пред КЗД, председателят на Комисията, при необходимост, може да създава заседателни състави ad hoc. През отчетната 2015 г. ad hoc състави са постановили 6 решения.

Едно от тях е **Решение №221/2015 г.** Жалбоподателят е бил служител на Главно управление „Пътища“ (в последствие Агенция „Пътна инфраструктура“) от 1999 г. Заемал е длъжността „директор на Областно пътно управление – ХХХ“. Член е на ПП „ХХХ“. През 2003 г. му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, което по-късно е отменено от Върховния административен съд. В края на същата година жалбоподателят е избран за председател на Общинския съвет – ХХХ. Въз основа на постановеното съдебно решение е допуснат да изпълнява служебните си задължения в Агенция „Пътна инфраструктура“ (носеща тогава наименованието – Изпълнителна агенция „Пътища“) с разрешен неплатен служебен отпуск до края на мандата му като председател на общинския съвет. В молбата си за неплатен служебен отпуск жалбоподателят е пожелал и ползването на неплатен служебен отпуск по чл. 52, ал. 1 от Закона за избиране на народни представители – отм. във връзка с парламентарните избори през 2005 г. Такъв е бил разрешен до датата на обявяване на

резултатите от изборите. От 02.10.2006 г. всички правоотношения в Изпълнителна агенция „Пътища“ от служебни били преобразувани в трудови. На 10.12.2007 г. започнал втория мандат на ХХХ като председател на Общинския съвет, поради което и ползваният от него неплатен отпуск бил удължен.

На 08.10.2009 г. жалбоподателят е освободен от поста председател на Общинския съвет, което решение е депозирано в Агенция „Пътна инфраструктура“. На 21.10.2009 г. за изпълняващ длъжността управител на Агенция „Пътна инфраструктура“ е назначен ХХХ и на 23.10.2009 г. последният е издал заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателя. На мястото на жалбоподателя е назначен ХХХ - учредител на Политическа партия „ХХХ“.

Разглеждащият преписката състав е приел, че така установената фактическа обстановка е достатъчна, за да се породи основателното предположение по смисъла на чл. 9 от ЗЗДискр. за наличието на дискриминация по признак „политическа принадлежност“. Съставът не е възприел за валидно оправдание изтъкнатото от ответните страни обстоятелство, че в продължение на повече от 6 години жалбоподателят не е работил в областта на изграждането и поддържането на републиканската пътна мрежа. Съставът е установил наличието на пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., която е осъществена от Агенция „Пътна инфраструктура“ спрямо жалбоподателя на основата на признака „политическа принадлежност“. Във връзка с установеното нарушение на антидискриминационното законодателство е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лв.

III. ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

Дирекция „Регионални представители“ е създадена през 2013 г. в резултат на реструктуриране на съществуващия дотогава отдел „Регионални представители“. В структурно отношение тя е част от специализираната администрация на Комисията за защита от дискриминация.

Съществуването на регионални представителства се основава на необходимостта Комисия за защита от дискриминация да обхване цялата страна, така че всеки гражданин, който се почувства засегнат от дискриминация, да получи адекватна консултация и методическа помощ при депозиране на жалби до КЗД по местоживеее.

Функционирането на дирекция „Регионални представители“ допринася за развиването на административен капацитет, който да подпомага дейността на Комисията на територията на Република България в осъществяването на регламентирани в чл. 47 от ЗЗДискр. правомощия. Регионалните представители подпомагат Комисията в самото производство по образуване преписки за решаване на конкретни спорове чрез извършване на действия по проучване и събиране на сведения и доказателства по местата на дискриминационните актове и ефективен контрол по изпълнението на постановените от КЗД решения.

Като страна членка на Европейския съюз, България е поела ангажимент, че на първостепенно равнище в националния правов ред е задължението за равно третиране на всички лица. Необходимо е проследяване и анализиране на ситуацията на национално и регионално равнище с оглед съдържанието и ефективността на законодателството в областта на дискриминацията. В съответствие с Препоръките на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, КЗД трябва да отразява най-общо структурата на обществото и неговото разбиране.

Логиката на съществуване на представителства на КЗД по места се основава и на социалната насоченост на Закона за защита от дискриминация, и на цялостната дейност на Комисия за защита от дискриминация като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равенство на възможностите.

През 2015 г. регионалните представители продължиха работата си по информиране на гражданите относно техните права, регламентирани в антидискриминационното законодателство. Те продължиха да подпомагат дейността на Комисията на национално и регионално ниво.

Стремежът на Комисия за защита от дискриминация е дирекция „Регионални представители“ да обхване всички административни области на Република България, като към момента са разкрити регионални офиси в 24 областни центрове на страната. На практика обаче през 2015 г. работиха 21 офиса, в три от които бяха назначени служители по Програма на Агенцията по заетостта „Старт на кариерата“.

В три от разкритите офиси на КЗД не са назначени служители поради недостиг на финансови средства за издръжката им. Въпреки настоятелните молби на КЗД, до момента от областите Ямбол, Хасково, Плевен и Кюстендил не са предоставени работни помещения в областните центрове.

В чл. 23, ал. 2 от Правилника за устройство и дейността на Комисия за защита от дискрими-

нация са регламентирани правомощията на служителите от дирекция „Регионални представители“. Функционалните задължения на регионалните представители могат да бъдат систематизирани в следните няколко групи:

- ✓ Консултативни функции и оказване на методическа помощ;
- ✓ Административно-деловодни функции;
- ✓ Експертни функции;
- ✓ Контролни функции;
- ✓ Организационни функции;
- ✓ Сътрудничество и взаимодействие с държавни институции, органи на местното самоуправление, синдикални и неправителствени организации.

Консултативни функции - предоставянето на независими консултации и оказването на методическа помощ на гражданите представлява основен дял от дейността на регионалните представители. Последните дават актуална и адекватна информация относно закрилата, която Закона за защита от дискриминация предоставя 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 годно основание за сезиране на КЗД.

Независимите консултации се провеждат в регионалните офиси, както и по време на организирани от регионалния представител открити приемни в съставните общини или по предварителна уговорка. Жителите на населените места имат възможност да бъдат информирани и консултирани по места чрез провеждането на т.нар. изнесени приемни. Тази форма на дейност по съставни общини е съществена част от предоставяната независима помощ на жертвите на дискриминация, особено когато те живеят в отдалечени райони на областта или са хора с увреждания. Приемните се провеждат по предварително изготвен план. От всяка община е определен координатор на КЗД, който сътрудничи на регионалния представител при организирането и провеждането на изнесените приемни посредством осигуряването на помещение, където да бъдат консултирани гражданите, информиране на обществеността в населеното място за деня и часа на приемната.

През 2015 г. регионалните представители са провели 567 открити приемни по съставни общини, като са информирали и консултирали 1232 лица.



Гражданите, посетили откритите приемни са информирани за целите и задачите на ЗЗДискр., правните възможности за защита срещу актове на дискриминация и легалната ѝ дефиниция като форма на засягане на човешки права, правилата за производство пред КЗД и процесуалните права

на страните в него, правомощията на комисията, чрез които осъществява делегираната държавна дейност по защита, недопускане и превенция от дискриминация, статута и организацията за работа на КЗД, запознаване с практиката на КЗД и постановените по конкретни жалби и сигнали решения. Процесът на консултиране на лицата, предвид фактическата и правната специфичност на всеки конкретен случай е форма на предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация.

В регионалните офиси на КЗД през 2015 г. са консултирани и информирани 3747 броя лица за приложението на антидискриминационния закон, правомощията и правилата за производство пред комисията, за правните възможности за защита от дискриминация на нарушеното право на равно третиране, в т.ч. за процесуалните им правомощия в производството пред КЗД. Гражданите посещават офиса на регионалния представител не само за получаване на консултация и методическа помощ при подаването на жалба или сигнал, но и в хода на производството. Те търсят помощта на служителите от дирекция „Регионални представители“ при получаването на уведомление за отстраняване на недостатъци в искането, оправено до КЗД; при получаване на уведомление за призоваване за явяване в насрочено открито заседание, при получаване на решение на специализиран заседателен състав на КЗД. Със съдействието на регионалния представител и посредством него страните в производството изпращат допълнения към подадени вече жалби или сигнали, допълнителни доказателства по образуваната преписка, молба за запознаване със събраните по време на процедурата по проучване доказателствени материали в регионалния офис на КЗД, молба за прекратяване на производството за защита от дискриминация, молба за получаване на информация относно хода на производството.

По време на консултациите в регионалните офиси гражданите поставят редица въпроси, свързани с дейността на КЗД и производството за защита от дискриминация, като: правомощия на КЗД; начин на сезиране; отделни етапи на производството за защита от дискриминация; сроковете, в които ще приключат отделните етапи/процедури и цялото производство; вида на административните наказания; принудителните административни мерки; начина за осъществяване на контрол върху изпълнението на постановено решение на КЗД. Гражданите желаят да получат информация и относно правомощията на регионалния представител. Многократно е поставян въпросът може ли регионалният представител да направи проверка в даден обект по сигнал на гражданин. Често срещано запитване е дали може регионалният представител да инициира образуването на производство посредством изготвянето на доклад. Жалбоподателите поставят въпроса дали съществува възможност да получават писмата, които са им изпратени от Комисията, в регионалните офиси. Нерядко изразяват желание да се запознаят със събраните по време на процедурата по проучване доказателства и материали в офиса на регионалните представители. Често гражданите се обръщат към служителите от дирекция „Регионални представители“ за съвет какви доказателства да приложат към жалбата или сигнала.



По време на разговорите с регионалния представител в офиса в областния център или на откритите приемни в съставните общини, гражданите споделят проблеми от различни области на обществения живот. Основно те могат да бъдат структурирани в следните направления:

- неравно третиране на пазара на труда и на работното място;
- различно отношение в сферата на здравеопазването;
- диференциран подход при предоставянето на социални услуги;
- демонстрирано различно отношение на лицата в сферата на образованието;
- ограничен достъп до стоки и услуги;
- недостъпна архитектурна среда.

Оплаквания в сферата на заетостта

Преобладаващи са оплакванията за извършени актове на неравно третиране при упражняване правото на труд. Анализирайки споделените проблеми, може да се направи извод, че гражданите се чувстват дискриминирани от стъпването си на пазара на труда (при търсене и кандидатстване за работа) до прекратяване на трудовото правоотношение.

Нееднократно е поставен въпросът за различното отношение спрямо дадената личност при кандидатстване за работа - неприемане на документи за кандидатстване за работа без основателни причини; неспазване на предварително обявените условия при провеждане на конкурси и интервюта; назначаване на служители с образование и квалификация, които не съответстват на изискуемите; отказ да бъде назначен работник, защото принадлежи към ромския етнос и др. Не са малко отказите от страна на работодателите да наемат на работа дадено лице, защото е със заболяване или е в напреднала възраст, или поради неговата синдикална принадлежност.

Проблеми хората срещат и по време на самото трудово правоотношение, а именно: допълнително натоварване със задължения, извън длъжностната характеристика; заплащане на различно възнаграждение при полагането на еднакъв труд; непроменено трудово възнаграждение на работник в продължение на години, а същевременно назначаване на по-млади кадри на същата длъжност, при подписване на същата длъжностна характеристика, но с почти двоен размер на трудовото възнаграждение; неприспособяване на работното място на лице, получило увреждане след наемането му на работа; необоснована промяна на работното място, създаване на враждебна, обидна и унижителна работна среда с цел служителят да напусне „доброволно“; физически тормоз на работното място; използване на обидни думи и нецензурни обръщения спрямо работник, които накърняват достойнството и честта му; неспазване на изискванията за безопасност на труда и провеждане на задължителни медицински прегледи на работници; неизплащане или забавено изплащане на дължимо трудово възнаграждение; незаплащане на трудово възнаграждение за допълнително положен труд; отказ за заплащане на възнаграждение и на полагащото се обезщетение при прекратяване на трудово правоотношение; невнасяне от страна на работодателите на осигурителни вноски върху пълния размер на трудовото възнаграждение. Гражданите споделят проблеми, свързани с „ранното пенсиониране“ на учители и служители от системата на МВР и МО. Наблюдава се тенденция работодателите изборно да предоставят на работниците и служителите възможност за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация. След това „неквалифицираните служители“ са принуждавани да напуснат, в повечето случаи „по взаимно съгласие“. В много малко от случаите обаче гражданите преодоляват страха си от съкращение, и подават жалба - сигнализират КЗД за проблемите си на работното място. Регионалният представител за област Враца споделя случай от своята практика, в който е предоставила независима консултация на учителка в детска градина. Проблемът е, че само и единствено тази учителка през последните три години е разпределяна в други филиали на детското заведение. След разясняване на процедурата за разглеждане на жалба в КЗД, госпожата решила първо да разговаря с директорката, да ѝ съобщи, че ще си потърси правата, ако и през тази учебна година отново бъде разпределена в друг филиал. Впоследствие учителката се свързала с регионалния представител и споделила, че директорката е решила разпределението да се извърши след като учителите се разберат помежду си. Друг случай от работата на регионален представител – гражданка подава жалба за неравно третиране при упражняване правото на труд и упражнен спрямо нея тормоз на работното място. След като работодателят получава информация за образувана спрямо него преписка в КЗД, междуличностните отношения се подобряват значително, предоговаря се работното време и трудовото възнаграждение. Впоследствие жалбоподателката оттегли своята жалба. Това са два позитивни примера от практиката на служителите в дирекция „Регионални представители“ затова как дори

без да е подадена жалба или след като е подадена жалба се решава съществуващ проблем.

Граждани споделят, че се чувстват дискриминирани при прекратяване на трудовото правоотношение - едностранно прекратяване на трудовото правоотношение на лице, което получава пенсия, отпусната при условията на ранно пенсиониране; неспазване на закрилата, която закона осигурява на лице с увреждане, при уволнение; прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичане на срока по програма на Агенцията по заетостта, по която е наето лице с увреждане; прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие; прекратяване на трудовото правоотношение по време на отпуск поради временна нетрудоспособност и др.

Оплаквания за различно отношение в сферата на здравеопазването

Разпоредбите в Закона за здравето определят опазването на здравето на гражданите като национален приоритет, който се гарантира от държавата чрез прилагане на принципа на равнопоставеност при предоставянето и ползването на здравни услуги. Не са малко обаче обстоятелствата при ползване на здравни услуги, въз основа на които гражданите твърдят, че се чувстват дискриминирани - непредоставяне на качествени медицински услуги и адекватно лечение (напр. настаняване на лице с кардиологичен проблем във „Вътрешно отделение“ при положение, че МБАЛ има в своята структура „Кардиологично отделение“); поставяне на грешна диагноза и назначаване на неправилно лечение на лице с увреждане, което води до влошаване на здравословното му състояние; настаняване на лице за принудително лечение в психиатрично заведение без да бъдат спазени законовите изисквания; грубо отношение на медицинския персонал спрямо пациентите с „по-ниско имуществено състояние“. Регистрирани са случаи на грубо отношение към роми от страна на техния личен лекар. Наблюдава се прилагането на диференциран подход при отпускането на безплатни лекарства на болни от диабет, които не са инсулинозависими. Споделени са оплаквания за неравно третиране от страна на Здравната каса при лечение на лица с редки заболявания. Проблемите в сферата здравеопазването са свързани и с експертните решения на ТЕЛК и НЕЛК, с които се определя неправилно или неоснователно се намалява процента неработоспособност на лицата. Чужденци, споделят че се чувстват дискриминирани въз основа на определените по-високи такси, които трябва да заплащат в здравните заведения. Постъпило е оплакване за това, че пациенти, които са с направление, получават час за преглед след няколко седмици, а тези, които са с платен прием/преглед, получават час още за следващия ден.

Диференциран подход при предоставянето на социални услуги

По време на проведените независими консултации гражданите споделят, че се чувстват дискриминирани при предоставянето на социални услуги от държавни и общински институции, а именно - отказ за изплащане на еднократна социална помощ на майка-студентка; отказ за отпускане на средства за лечение, възстановяване и рехабилитация на дете с увреждане; отказ за ползване на услугата „личен асистент“ на правоимащите лица при доказано законово основание за това – отказ за назначаване на личен асистент; неполучени или отнети права за ползване на социални услуги; откази за назначаване на социален асистент по програми на Агенцията по заетостта; отказ от страна на общинската администрация за отпускане на еднократна помощ за възстановяване на разходите за лечение на нуждаещо се лице; непредоставяне на социални помощи на хора с увреждания; грубо и неуважително отношение на общинските служители при потърсено съдействие; неиздаване или забавяне издаването на документ от съответната администрация; грубо отношение на служители от държавни и общински институции при подаване на документи за кандидатстване за ползване на социална услуга; неефективна намеса от страна на местната власт при потърсено съдействие.

Оплаквания в областта на образованието

В сферата на образованието оплакванията са от нарушаване правото на равно третиране и достъпа до него, като гаранция на равните възможности при бъдеща реализация на пазара на труда и реализация на потенциала на младите хора във всички сфери на обществения живот.

Регламентираната в глава втора, раздел II от ЗЗДискр. „Защита при упражняване правото на образование и обучение“ на първо място играе важна роля за постигане целите на генералната превенция да не бъде допускана пряка или непряка дискриминация в обучаващите институции както от страна на педагогически или непедагогически персонал, така и от учащите се.

Водещите оплаквания в областта на образованието са свързани с демонстрирано различно отношение спрямо деца с увреждания. Различно е отношението на учител спрямо ученик

със СОП. Правени са откази за приемане на деца с увреждания в детски градини и училища. Прилагат се дискриминационни критерии при прием в учебни заведения. Демонстрирано е различно отношение и е приложен различен начин на изпитване на студент, който е с гражданство различно от българско (студент-гръцки гражданин). Регламентирани са по-високи такси на чужденци за обучение. Споделят се оплаквания за тормоз от страна на ученици към учител и липса на адекватна реакция от страна на директора на учебното заведение. Служители, работещи в детски заведения твърдят, че спрямо тях е извършено неблагоприятно третиране и е приложен диференциран подход при определяне размера на увеличение на трудовото възнаграждение. Друг проблем е наблюдаваният се субективизъм при определянето на критериите за диференцирано заплащане в училищата.

Оплаквания, свързани с ограничаване достъпа на лицата до определени стоки и услуги

Гражданите споделят, че се чувстват дискриминирани и при потреблението на определени стоки и услуги. Лице с турско гражданство заявява, че спрямо него са приложени допълнителни критерии и допълнителни изисквания при ползването на услуги на банкови институции на територията на България. Множество са оплакванията на хора от ромски произход във връзка с отказан достъп до обществени заведения. Съобщава се за неравностойно отношение при безвъзмездно предоставяне на стоки и услуги на уязвими граждани. Десетки са оплакванията на граждани от недостъпността на градски транспорт за хора с увреждания, неизградени заслони на спирки на градски транспорт в райони, заселени преобладаващо от хора с увреждания и представители на ромския етнос; от пренебрежително и грубо отношение на служителите на транспортните фирми спрямо лица с увреждания.

Недостъпна архитектурна среда

Недостъпна се оказва градската и архитектурната за лица с увреждания не само в малките населени места, но и в големите областни центрове на България. Оплакванията са свързани с неправилно изградени скосявания на тротоари; рампи с твърде голям наклон; липса на рампи и асансьори, които да осигурят достъпа на лица с двигателни проблеми до държавни, общински институции, библиотеки, читалища; липса на звуков сигнал за пешеходци на светофарите на натоварени кръстовища, което създава значително затруднение при пресичането на незрящи хора.

Други оплаквания

През 2015 г. зачестяват оплакванията от страна на самотни възрастни хора, които са тор-мозени от свои съседи или роднини. Има регистрирани няколко случая за извършено домашно насилие.

За съжаление голям остава и процентът на проблемите, споделяни от гражданите, които попадат извън компетенциите на КЗД. Те са насочени предимно към липсата на работа и възможност за препитание, както на млади семейства, така и на възрастни хора, които не са успели да се пенсионира или определената им пенсия е минимална. Често се поставят неуредени въпроси за земеделски земи; липса на алтернатива на тютюнопроизводството в някои райони. Споделят се проблеми, свързани с некоректни договорни отношения с мобилни оператори, с Топлофикация, неспазен договор за включване на ТВ пакет от доставчик на услуги. Десетки са оплакванията за шум от съседи, тормоз от съседи, междусъседски спорове, за неразкрити от полицията кражби и др. Въпреки, че поставените проблеми са извън компетенцията на КЗД, в някои случаи гражданите са доволни, изпитват удовлетворение дори само да бъдат изслушани.

Наблюдава се оформянето на едно единно становище/мнение от страна на гражданите, които посещават регионалните офиси на КЗД, че институциите в страната не извършват дейностите, които са им възложени със закон. Това се отнася основно, но не и единствено, до съд, полиция, прокуратура, институциите в сферата на здравеопазването. Това допълнително обезсърчава хората да търсят правата си.

Наблюдава се тенденция гражданите да се обръщат към регионалните представители на Комисията след като са поставили своя проблем пред множество институции, от които не са получили съдействие и разрешение по него. Те са заредени с изключително големи очаквания за бързо разрешаване на поставения казус от страна на КЗД. След като обаче бъдат запознати с процедурата за образуване на производство, отделните етапи и срокове, често остават разочаровани.

Административно-деловодни функции - основно функционално задължение на регионалните представители с оглед защита правата, които ЗЗДискр. предоставя на физическите лица на територията на Република България, е приемането и завеждането на жалби, сигнали и молби. Завеждането се извършва чрез вписване на пореден входящ номер от единната деловодна система на КЗД. Жалбите, сигналите и молбите се изпращат по пощата с обратна разписка в Комисията в София още в деня на постъпването в регионалния офис. В момента се разработва нова информационна система на Комисия за защита от дискриминация. След нейното въвеждане в експлоатация ще се възстанови възможността на гражданите чрез персонален идентификационен код да следят движението по подадените жалби и образуваните преписки на официалната страница на КЗД.

През 2015 г. служителите от дирекция „Регионални представители“ са регистрирали общо **175** жалби и сигнали. Разпределението на регистрираните жалби и сигнали по области е визуализирано в следващата диаграма.



Експертни функции - функционалното задължение на регионалните представители, произтичащо от разпоредбата на чл. 23, ал. 2, т.т. 3 и 4 от Правилника за устройство и дейността на Комисия за защита от дискриминация, е да подпомагат членовете на КЗД в качеството им на докладчици по преписки.

Докладчиците по преписки възлагат на служителите от дирекцията извършването на конкретни действия по проучване и събиране на доказателства, установяване на факти и обстоятелства по дискриминационни претенции, когато действията трябва да се извършат в региона, в който действа съответният представител. Възложените действия се извършват в съответствие с дадени писмени указания на докладчика. Те могат да бъдат 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 и връчване на писма и съобщения.

Резултатите от извършените по преписки действия, при стриктно спазване на дадените от докладчика указания, регионалните представители отразяват в докладна записка.

Тази функция, делегирана на регионалните представители, спестява процесуално време за извършване на проучването. Спестяват се и финансовите разходи, които Комисията би направила при командироване на експерт от централната администрация.

Регионалните представители оказват помощ и съдействие на гражданите по предоставяне и изпращане на допълнителни материали по подадени вече жалби/сигнали и образувани преписки.

През 2015 г. на регионалните представители е възложено извършването на различни дейности по проучване по **60** преписки.

Контролни функции - осъществяването на последващ контрол върху изпълнението на постановените от Комисията актове се подпомага от регионалните представители, когато ответните страни имат седалище или местоживее в областта. Това се осъществява чрез извършване на проверки на място. Резултатите от извършения мониторинг се отразяват в докладна на съответния регионален представител. Действията по контрол върху изпълнението са включени в служебните задължения на регионалните представители поради административен недостиг в централната администрация на КЗД, икономия на разходи за командировъчни и оптимизиране на административния капацитет на КЗД за ефективност по изпълнението.

През 2015 г. не беше използвана пълноценно тази функция на регионалните представители за последващ контрол изпълнението на постановените и влезли в сила решения на КЗД.

Организационни функции - регионалните представители подпомагат комисията за организиране и информирание на регионалната общественост за предстоящи мероприятия, семинари и други форми на публичен диалог. Те информират всички заинтересовани субекти, представители на държавни институции в региона, на местната власт, на синдикатите, на неправителствени организации, представени в региона и целеви групи, имащи пряко отношение към темата.

Предвид законодателно регламентираното задължение на органите на държавна власт, обществените органи и органите на местното самоуправление да предприемат приоритетно мерки за изравняване възможностите на лица, жертви на дискриминация и да съдействат на Комисията за постигане целите на закона, регионалните представители ги информират приоритетно за участие в семинари, кръгли маси или други организационни форми за реализиране на партньорства с оглед превенцията на закона.

През изминалата 2015 г. регионалните представители са организирали **1134** мероприятия (презентации, информационни срещи, дискусии, кръгли маси) за популяризиране дейността на Комисия за защита от дискриминация и представяне на 33Дискр. Съвместно с регионални структури на синдикални организации и с представители на уязвими групи са организирани и проведени **181** мероприятия. По покана на държавни, общински институции и неправителствени организации, регионалните представители са участвали в още **165** мероприятия. Общият брой на мероприятията, които са организирани и в които са участвали регионалните представители, е **1480**.

Голяма част от регионалните представители са постоянни членове на Областните съвети за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси. Друга част са получили покана за участие в проведените през годината заседания. По този начин регионалните представители активно участват при разработването и реализирането на Областните стратегии за интегриране на ромите. Провеждат се открити приемни в ромски махали. Служителите от дирекция „Регионални представители“ участват активно в международни и национални семинари, кръгли маси и срещи с тематична насоченост интегриране на ромите. Акцентът при провеждането на тези мероприятия е насочен към разработването, въз основа на споделени добри практики, на критерии и стандарти за образователни и професионални обучения на представителите на уязвимите групи. По този начин се цели да се улесни социалното включване и да се повиши трудовата активност на етническите малцинства.

В края 2015 г. заявление за членство в Областния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционни въпроси са подали регионалните представители на КЗД в област Пловдив и област Разград.

Регионалните представители организират или активно участват в мероприятия и кампании във връзка със Световния ден за борба с насилието в училище, Международния ден за премахване на расовата дискриминация – 21 март, Международния ден на ромите – 8 април, Международния ден за борба с хомофобията – 17 май, Международния ден на възрастните хора – 1

октомври, Международния ден на белия бастун – 15 октомври, Международния ден на толерантността – 16 ноември, Световния ден за борба с насилието над деца – 19 ноември, Международния ден на хората с увреждания – 3 декември, Международния ден на правата на човека – 10 декември. Със съответната тематична насоченост се провеждат презентации, кръгли маси, организират се конкурси за есе, рисунка и др.

Работа с държавните институции и НПО

Разяснителната дейност по отношение на правото на равно третиране, всеобщата забрана за дискриминация и правните възможности за неговата защита е част от функциите, които регионалните представители изпълняват, като делегирана държавна дейност в областта на равнопоставеността, установена от момента на създаване на специализирания държавен орган с нарочен Закон за защита от дискриминация. Част от тази функция е запознаване на представители на държавната власт в регионите и на местната власт с практиките на КЗД, с нормативно регламентираният й правомощия за недопускане или установяване и санкциониране на дискриминационни действия и практики, установени в различни сфери на обществения живот. Тази изключително съществена функция на КЗД по места има за цел да се преодолеят предразсъдъците и негативните нагласи в обществото чрез информираност за критериите за равно третиране при администриране, медицинско обслужване, обучение и образование, предоставяне на социални услуги, достъп до пазара на труда и правото на равно третиране при упражняване правото на труд, достъпна архитектурна среда и приравняване на недостъпната архитектурна среда на дискриминация, правомощията на комисията като постоянно действащ специализиран орган и правото на всяко засегнато лице да потърси защита пред нея.

В изпълнение на тези функции на КЗД, периодично се провеждат срещи на регионалните представители с кметове и зам. кметове на прилежащи към съответната област населени места, за определяне на формите на партньорство, в т.ч. чрез съвместни мероприятия, както и осъществяване на взаимовръзки между местната власт и КЗД чрез нарочно определени служители за координатори.

Поради факта, че оплакванията за дискриминация се срещат най-често в сферата на трудовата заетост, партньорството със синдикати е крайно необходимо. Бяха проведени редица срещи с представители на регионалните структури на синдикалните организации в България – КТ „Подкрепа“, КНСБ, Българска асоциация на професионалистите по здравни грижи, Синдикат на българските учители и др. Чрез тези диалогични срещи се дава възможност за решаване на проблемите в сферата на правата на човека и проблемите при упражняване правото на труд. Дава се информация за правните възможности на ЗЗДискр. и регламентираният в него законови забрани.

През 2015 г. регионалните представители продължават да работят активно по популяризирането на националната политика за антидискриминация, повишаване на обществената информираност за европейските и национални политики и законовите инструменти в борбата с дискриминацията в сферата на образованието. Проведени бяха редица информационни срещи и презентации в сферата на образованието. Проведоха се презентации пред ръководства на училища и висши учебни заведения, а също така и пред ученици. Продължава работата с учебния модул „Уроци по толерантност“, който се представя в часовете на класния ръководител или по Гражданско образование.

През 2015 г. г. продължи работата с установените трайни партньори на КЗД от неправителствения сектор. Част от НПО, с които регионалните представители работят по места са:

Област Бургас

Детски парламент

Областен съвет на БЧК

Асоциация „Деметра“

Сдружение „Инициатива за развитие на социалната активност“

Сдружение „Равновесие“

Областен ромски съюз

Фондации „Астика“, „Делфи“ и „Крокус“

Център „Амалипе“

Международна организация по миграция

Област Благоевград

Фондация „Промяна и развитие на Благоевград“
Сдружение „Лидер“
Сдружение „Ромска солидарност“ - гр. Петрич
Фондация „Интегро“
Сдружение „Младежка мрежа за развитие“
Съюз на инвалидите - гр. Благоевград

Област Видин

„Дружество на турлаците“ – Белоградчик
Съюз на диабетноболните
Фондация „Младеново“
„Аз обичам Видин“
„Днес“
„Асоциация на власите в България“
„Джанглипе“
„Достоен живот“
Организация „Дром“
„Партньори-Видин“
Регионално дружество за подкрепа на лица с умствени увреждания

Област Габрово

„Социален диалог“- Габрово
Клуб на хората с увредено зрение
Център за рехабилитация и интеграция на деца с аутизъм
„Промяната е в теб“- Трявна
„Деспа“ – Дряново

Област Добрич

Сдружение „Национална мрежа на здравните медиатори“
Сдружение на инвалидите „Надежда“
Народно читалище „Романо дром 2002“
Отдел за интеграция на малцинствата с изнесено работно място в ромската махала - структура на община Каварна
Сдружение „Рома“ - Защита правата на човека

Област Кърджали

Фондация „Център за неправителствените организации“
Сдружение „Регионален младежки парламент“
„Партньорство и етноси“ - Ардино
Сдружение „Родопски образователен алианс“
Фондация „Младежки център“

Област Пазарджик

Сдружение „Бъдеще“ - Пазарджик
СНЦ „Слънце за всеки“ - Пещера
ФМС „Напредък“
КСДУС-Пазарджик
Сдружение „2002 Надежди“
Регионална организация на слепите
ИГА

Област Пловдив

Фондация „Дом в България“
Клуб „Младежта е толерантност“ към Център за междуетнически диалог и толерантност „АМА-ЛИПЕ“
Фондация „Фридрих Еберт“

СРС „ПОДКРЕПА“ – Пловдив

Сдружение „Национална мрежа на здравните медиатори“

Национална комисия за борба с трафика на хора

Посолството на Кралство Нидерландия в София

Федерация „Спорт за хора със зрителни увреждания“

Сдружение „Съюз на инвалидите - Дружество Пловдив“

„Съюз на слепите в България“ - Териториална структурна организация „Пулпудева“

Област Русе

СНЦ „Младежки глас“ - Русе

„Равен старт“ (хора с увреждания)

Съюз на пенсионерите

Българска асоциация на пенсионерите

НПО „Гюнеш“

Клуб „Ереван“

Клуб „Шалом“

Ромски консултативен съвет /приемник на Ромски обществен съвет/

Сдружение „Асабай“ /на кримските татари/

Център „Динамика“ (центърът е специализиран за работа с хора, предимно жени, претърпели насилие)

Клуб „Отворено общество“

Област Силистра

„Паралел“ - Силистра

„Екосвят“ – Силистра

Център за обществена подкрепа

Женско движение „Екатерина Каравелова“

Областен информационен център

Област Сливен

Фондация „Здравето на ромите“

Информационен център на евродепутата Мария Габриел

„Европа Директ“;

Сдружение „Жажда за живот“

Териториална организация към Съюза на слепите в България и Център за социална рехабилитация и интеграция на незрящи

Фондация „Инициатива Съпричастност“

Център за рехабилитация и интеграция „Синята къща“

Общинска организация на пенсионерите

Общинска организация на инвалидите

Общинска организация на инвалидите – Нова Загора

Сдружение „Диабетик“ – Нова Загора

Сдружение на педагогическите съветници – Сливен

БЧК

Организация на пенсионерите в кметство Шивачево

ОС „Изпълнение на наказанията“ – Ямбол

Област Шумен

Център „Амалипе“

МАГ (студенти с ромски произход)

Семинари

На 2 и 3 юли 2015 г. в София се проведе семинар на тема „Функционален анализ и оптимизиране структурата на звената на КЗД“. Мероприятието е част от проект, осъществен с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Административен капацитет“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

На 3 и 4 декември 2015 г. във Велинград се проведе семинар на тема „Превенция на дискриминацията“.

Планиране и отчитане на дейността

Регионалните представители в края на всеки календарен месец изготвят и представят индивидуални работни планове за работата им през следващия месец. Плановете включват: график на организирани приемни в съставните общини на областта; предварително планираните и организирани информационни срещи с представители на държавни институции, на органите на местно самоуправление и мастна власт, с представители на неправителствени организации и др. В месечния план се отразяват и презентациите, които регионалният представител предстои да направи пред различни колективи с цел представяне на ЗЗДискр. и дейността на КЗД.

В началото на всеки месец регионалните представители изготвят и изпращат по електронен път отчет за извършената работа през предходния месец. В началото на месец юли представят своя шестмесечен отчет. Той включва статистически данни за броя на организирани открити приемни в съставните общини; броя на консултираните граждани – в регионалните офиси и по време на откритите приемни; броя на входящите жалби, сигнали и молби; броя на възложените дейности от специализираните заседателни състави; броя на мероприятията, които е организирал или в които е участвал регионалният представител. В началото на всяка година служителите от дирекция „Регионални представители“ разработват и представят индивидуален годишен отчет за извършената от тях дейност през предходната година. Този отчет се изготвя по утвърден образец. Годишният отчет съдържа освен посочените по-горе статистически данни и обширна аналитична част, в която акцент се поставя върху проблемите, които споделят гражданите по време на консултациите. Прави се анализ на защитените от закона признаци, на които се основават оплакванията за неравно третиране; въпросите, които поставят гражданите във връзка с производството за защита от дискриминация и др.

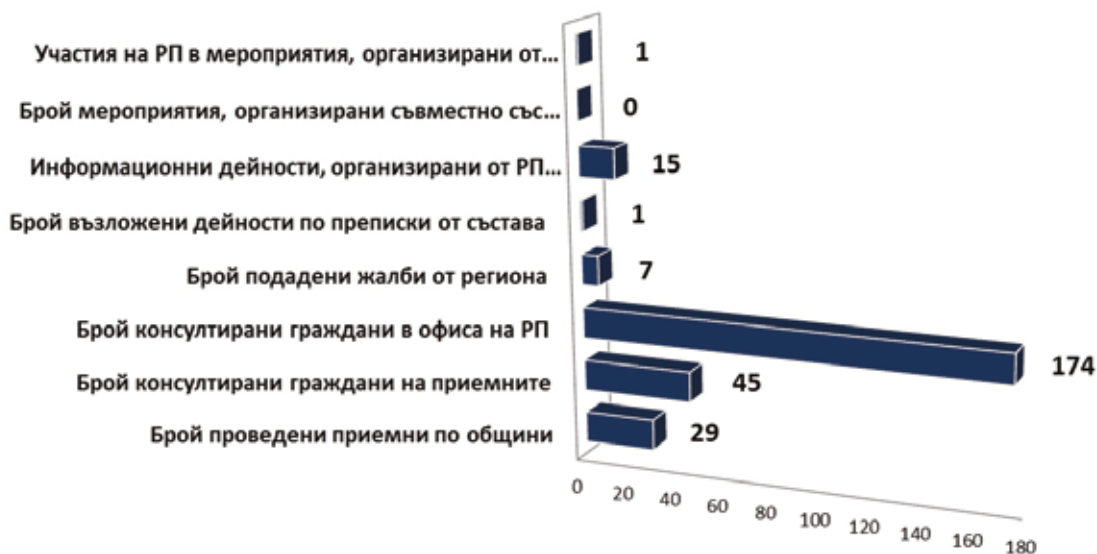
Контрол върху дейността на регионалните представители се осъществява посредством конферентна и индивидуална скайп връзка, чрез телефонни разговори и посещения на място. Регулярно се провежда конферентна скайп връзка между всички регионални представители и техния административен ръководител - директора на дирекция „Регионални представители“. Тези разговори са с цел обсъждане и решаване на текущи въпроси, свързани с функционалните задължения, непосредствени служебни задачи и др.

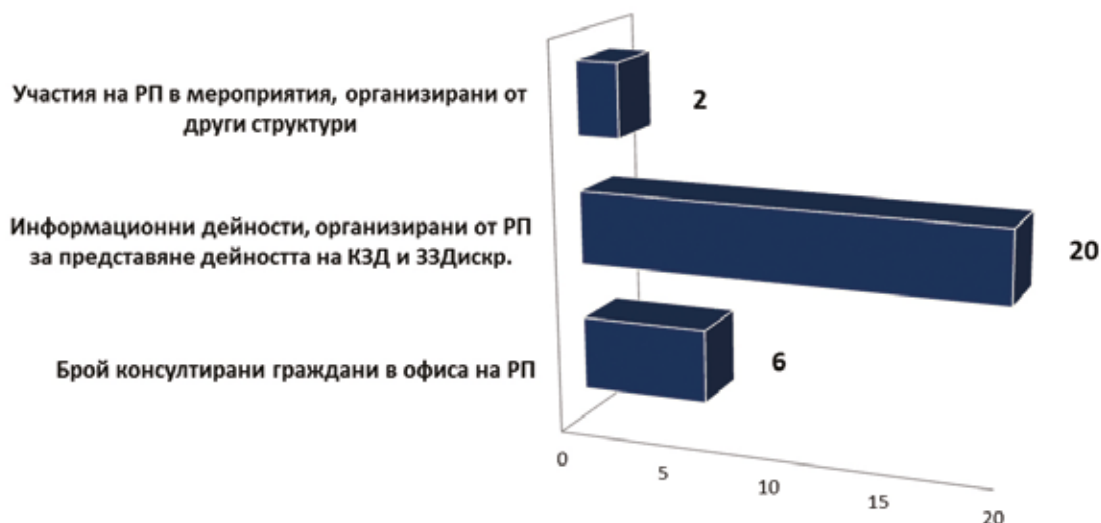
Графично представяне дейността на регионалните представители по области

Дейност на РП за област Бургас през 2015 г.**Дейност на РП за област Варна през 2015 г.****Дейност на РП за област Велико Търново през 2015 г.**

Дейност на РП за област Видин през 2015 г.**Дейност на РП за област Враца през 2015 г.****Дейност на РП за област Габрово през 2015 г.**

Дейност на РП за област Добрич през 2015 г.**Дейност на РП за област Кърджали през 2015 г.****Дейност на РП за област Ловеч през 2015 г.**

Дейност на РП за област Монтана през 2015 г.**Дейност на РП за област Пазарджик през 2015 г.****Дейност на РП за област Пловдив през 2015 г.**

Дейност на РП за област Разград през 2015 г.**Дейност на РП за област Русе през 2015 г.****Дейност на РП за област Силистра през 2015 г.**

Дейност на РП за област Сливен през 2015 г.



Дейност на РП за област София през 2015 г.



Дейност на РП за област Шумен през 2015 г.



IV. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВНА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация и през 2015 г. продължи да работи активно по административното и информационното обслужване. Особено внимание се обръща на комуникацията като важен фактор за ефективно взаимодействие на КЗД, както с граждани и партньори, така и със служителите от администрацията ѝ. Изисква се повишаване качеството на комуникационното и информационното обслужване, като предпоставка за добра административна работа.

За изминалата година се отчита повишение обема на административното обслужване – значително нарасна количеството на обработваната изходяща и входяща кореспонденция; обработката на деловодната документация, предоставянето на информация и материали, искани по Закона за достъп до обществена информация и т.н.

IT системата на КЗД се поддържа старателно и се търсят възможности за адаптирането ѝ към съвременните нови технологии в тази област. Работи се по създаването на електронни преписки и регистри, за поддържане на надеждни средства за защита и съхранение на деловодната информация. Тенденцията за увеличаване интереса и посещаемостта на сайта на КЗД се запази и през 2015 г. Електронната страница на Комисията се обновява регулярно, актуализират се съобщенията и новините. На нея е достъпен публичен регистър на издадените от КЗД решения и задължителни предписания по смисъла на чл. 47, т. 7 от ЗЗДискр.

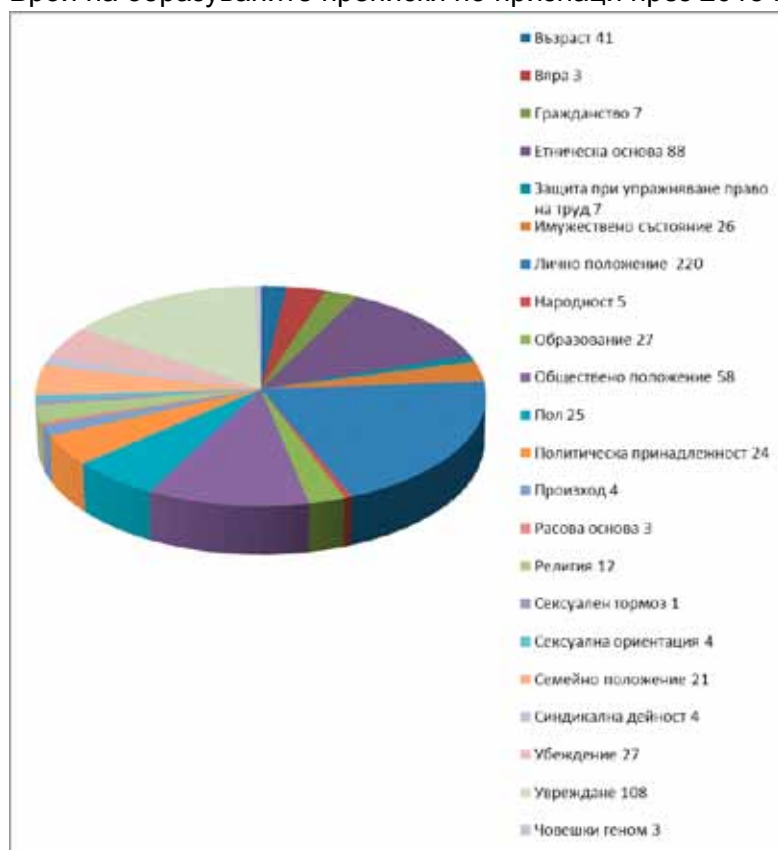
КЗД продължи практиката да наема служители на срочни трудови договори по програми на Агенцията по заетостта. През 2015 г. приключи програмата „Старт на кариерата“, по която бяха наети 5 служители, които работиха в общата и специалната администрации. Наети бяха и 3 души по проект „КЛИПС“, които работиха като оператор на компютър.

Правната дейност на КЗД, осъществявана от юрисконсултите на дирекция „Административно- правно обслужване“, осигурява независима юридическа помощ на жертви на дискриминация. През 2015 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили и обработени общо 1051 броя жалби, сигнали и допълнения към тях, като по тях са изготвени 433 броя писма за отстраняване на нередовности. Образувани са 474 преписки, които са около 45 на сто от общия брой постъпили в КЗД инициативни документи и допълнения към тях.

Общ брой жалби, сигнали и запитвания – 995, от тях: жалби – 693, сигнали – 86, запитвания – 216.

Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс (АПК) за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД, са 433 бр., а допълненията към жалби, сигнали и запитвания – 272 бр.

Брой на образуваните преписки по признаци през 2015 г.



* Несъответствието между общия брой образувани преписки и разпределението на преписки по признак се дължи на обстоятелството, че 160 броя преписки са разглеждани по повече от един признак (множествена дискриминация).

Постъпили са 216 запитвания по електронната поща, по които са изготвени 224 отговора, като с част от подателите, освен кореспонденция по email, са водени и разговори по телефон; на някои от тях е отговаряно повече от един път във връзка с допълнителните им въпроси. По чл. 47, т. 9 от Закона за защита от дискриминация в приемната на КЗД и по телефон на номер 02/8073051 е предоставена правно консултативна помощ на 1147 лица.

Съдебен контрол

През 2015 г. КЗД постанови 476 решения, които подлежат на съдебен контрол по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Срещу 174 решения са подадени жалби, които са изпратени от КЗД до Административните съдилища в страната, заедно със заверени копия на преписките по обжалваните решения при спазване изискванията на чл. 152, ал.ал. 2 и 3 от АПК. През 2015 г. юрисконсултите на КЗД са осъществили процесуално представителство в общо 263 съдебни заседания пред Административен съд София-град (АССГ), административни съдилища в страната и Върховен административен съд (ВАС). През отчетния период по жалби срещу решения на КЗД, АССГ и ВАС са постановили 133 решения и определения, от които:

- 7 решения отменят решенията на КЗД;
- 33 решения отхвърлят жалбите и потвърждават решенията на КЗД;
- 10 решения частично отменят решения на КЗД;
- 18 решения отменят решенията на административния орган и му връщат преписката за ново разглеждане;
- 2 решения са обявени за нищожни;
- с 24 определения жалбите срещу решения на КЗД се оставят без разглеждане;
- с 25 се прекратява производството;
- 5 отменят и осъждат КЗД.



Установената съдебна практика налага юрисконсултите на Комисията да се явяват в открити заседания на територията на цялата страна. Процесуалното представителство на КЗД пред съдилищата в страната изисква голям кадрови и финансов ресурс. Въпреки така очертаните затруднения и предизвикателства, преставители на Комисията взимат становище по заведените дела, с оглед защита на постановените решения.

Основно правомощие на Комисията за защита от дискриминация е установяването на нарушения на Закона за защита от дискриминация или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице. Юрисконсултите на КЗД извършват преценка за редовност и допустимост на постъпилите жалби и сигнали. След като се установи, че жалбата е редовна и допустима, се изготвя проект на разпореждане за образуване на преписка

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

През 2015 г. КЗД е постановила 476 решения, от тях 290 са решения по същество (221 решения оставят жалбата без уважение), 77 установяват дискриминация, 129 са решенията, с които се прекратява производството, 48 имат наложени глоби, 174 решения са обжалвани.

През отчетната година е трайна тенденцията при постановяването на решения КЗД да налага принудителни административни мерки, препоръки, глоби и имуществени санкции. В Комисията постъпват множество жалби и сигнали, от които всяка година се забелязва разширяване на предметния обхват. От особено значение е да се отбележи, че заседателните състави налагат различни по характер принудителни административни мерки в зависимост от естеството на решаваните казуси и се приспособяват към диференцираните случаи на дискриминация. Постановените решения изискват извършването на разностранни по своето естество действия от страна на правно задължените субекти, респ. съответните такива по упражняването на контрол по изпълнението им. Тези действия варират от промяна в нормативната уредба в различни сфери на обществения живот до извършване на физически дейности, например, адаптиране на архитектурната среда за нуждите на хора с увреждания. Запази се практиката да се налагат множество задължителни предписания, като конкретните задължения за съответните субекти се увеличиха по обем. Обемът на работа в хода на изпълнителното производство във всеки отделен случай, с всяка изминала година се увеличава, видно от представените статистически данни.

При осъществяване на дейността си Комисията за защита от дискриминация следи практиката на ВАС и административните съдилища, законовите изменения и следи за законосъобразност на постановените от нея принудителни административни мерки (ПАМ). Принудителните административни мерки са действия на администрацията по прилагането на диспозицията на съответната правна норма за разлика от принудата, изразена като административно наказание, която е по прилагане санкцията на правната норма. Принудителните административни мерки за разлика от наказанията могат да се прилагат не само при извършване на нарушения, но и при непосредствена опасност от извършването на такива нарушения, както и за предотвратяване на вредните последици от тях. В чл.чл. 76-77 от ЗЗДискр. законодателят е уредил правомощията на Комисията, свързани с налагане на ПАМ. Съгласно чл. 76, ал.1 от ЗЗДискр. за предотвратяване или преустановяване на нарушенията по този или по други закони, уреждащи равенство в третирането, както и за предотвратяване или отстраняване на вредните последици от тях, Комисията може да налага ПАМ. Спрямо инициращата страна ПАМ се делят на такива, постановени по инициатива на КЗД; постановени по предложение на синдикални организации или по предложение на физически или юридически лица.

Друго разграничение на видовете принудителни административни мерки е:

1. превантивни административни мерки – те имат за предназначение да предотвратят извършването на едно закононарушение, както и неговите вредни последици. Тяхното своевременно прилагане има за цел да предпази гражданите и обществото от незаконни посегателства и увреждания. Те се прилагат във връзка с непосредствена предстояща опасност от извършването на няколко нарушения.

2. преустановителни административни мерки – мерки за преустановяване на закононарушение. Те се налагат в случаите на неправомерни деяния, чието извършване е започнало, но не е било приключило към момента на взимане на мярката. Целта на този вид принудителни административни мерки е да се пресече продължаването или довършването на конкретното правонарушение.

3. възстановителни принудителни административни мерки – това са мерки за отстраняване на вредни последици. Предназначението им е насочено към премахването на реално настъпили увреждания чрез възстановяване по възможност на старото положение. Възстановителните ПАМ трябва да бъдат съобразени със защитените по закона интереси на засегнатите от нарушението правни субекти, като това могат да бъдат отделните граждани или организации, както и различните държавни учреждения и предприятия.

Принудителните административни мерки са форма на изпълнително-разпоредителната дейност, чрез която се дава легален израз на държавната принуда. По своята същност те са актове на държавното управление от категорията на индивидуалните административни актове. За да бъде една принудително-административна мярка законна, тя трябва да отговаря на определени изисквания:

1. ПАМ могат да бъдат прилагани само в изрично и точно изброени в закон или указ случаи;
2. принудителните административни мерки могат да бъдат налагани само от точно посочени в правната норма административни органи или приравнени на тях други органи;
3. трябва да бъде прилагана само онази принудителна административна мярка, която по вид е точно определена в правната норма;

4. ПАМ трябва да бъдат налагани по начин и ред, предвидени в правната норма. Тук става въпрос за предвидените в закона форма и производство за издаването на индивидуален административен акт, чрез който е изразена конкретната при- нудителна административна мярка. Съгласно чл. 76, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация Комисията може да налага следните ПАМ:

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

2. Да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация. Следва да бъде отбелязано, че Решенията на КЗД за прилагане на ПАМ подлежат на обжалване по реда на чл. 68 от ЗЗДискр. Обжалването не спира изпълнението на ПАМ, освен ако съдът не разпорежи друго. Освен отбелязаната по-горе практика с едно решение Комисията да налага няколко принудителни административни мерки и наказания, продължава тенденцията, когато наложените глоби и имуществени санкции са в максималния законоустановен размер или близки до него, да се обжалват пред съответния административен съд. Това обстоятелство налага да се изчака окончателното произнасяне на съда и обуславя разликата между размера на наложените глоби и имуществени санкции и внесените в Републиканския бюджет. Към действия по събирането им по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс може да се пристъпи след това, тъй като основанието за събирането им е решението да е влязло в сила по реда на чл. 268 от АПК. Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. Съгласно чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., когато нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, на него му се налага имуществена санкция в размер на 250 до 2500 лв. Както беше отбелязано по-горе, за събирането на една глоба или имуществена санкция е необходима проверка дали съответното решение е обжалвано и ако е, дали е приключило производството, като за целта се извършва проверка на интернет страницата на съответния съд. Моментът на влизане в сила на дадено решение има важни правни последици, както за КЗД, така и за участвалите в производството пред нея субекти, с оглед на възможността за водене на дела за обезщетения в съда по реда на чл. 71 и сл. от Закона за защита от дискриминация. Установяването му става след проверка в информационната система на КЗД и на интернет страницата на съответния съд. Следващата дейност е заверка на самото решение с подпис и печат. Те се базират на извършени проверки в информационната система на КЗД относно движението на кореспонденцията и относно времето на получаване на всяко едно решение. Това е необходимо с оглед правилната преценка за съответните действия, които следва да бъдат предприети, така че да бъдат законосъобразни. С оглед гореизложеното, могат да се посочат примери с решения на КЗД, от които може да се проследи дейността ѝ в частта, в която са наложени ПАМ, глоби или имуществени санкции и последващия контрол по изпълнение:

В изпълнение на задължително предписание, наложено с **Решение №120/2015 г.**, постановено по преписка №193/2014 г., с което КЗД е установила, че ответната страна в качеството на изпълнителен директор на „XXX“ АД – гр. XXX, с неоснователното лишаване от възможност на XXX, като лице с увреждане, да упражнява правото си на труд е извършил нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 12, ал. 4 от ЗЗДискр., представляващо дискриминация на основата по признак „увреждане“. След изпратена покана за доброволно изпълнение, изпълнителният директор на „XXX“ АД с писмо информира за изпълнението на дадените от КЗД задължителни предписания.

В изпълнение на задължително предписание, наложено с **Решение №76/17.02.2015 г.**, постановено по преписка №43/2013 г. с което КЗД е предписала на „МБАЛ XXX“ АД - гр. XXX на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. да преустанови дискриминацията по признак „лично положение“, състояща се в поддържането на недостъпна архитектурна среда в сградата на болницата, непосредствено след входа във фойето и двете стълбища, което затруднява достъпа на хората с увреждания и родители с детски колички, „МБАЛ XXX“ АД информира за изпълнението на дадените от КЗД задължителни предписания. Прилага реализиран проект за преустройство на главния вход на болницата, както и за поддържането на достъпна архитектурна среда с реализиран европейски проект, като са ремонтирани трите съществуващи и изграден нов външен асансьор в удобство на хората с увреждания и майки с детски колички.

Изпратена е покана за доброволно изпълнение до „XXX“, АД относно изпълнението на задължителни предписания и имуществена санкция в размер на 1000 лева, наложени с **Решение №220/18.09.2013 г.** по преписка № 43/2012 г., с което КЗД е предписала на работодателя: 1. да изготви ясни и конкретни указания за спазване и прилагане разпоредбите на Закона за защита от дискриминация и сведе същите до знанието на подчинените му нему лица; 2. да се въздържа в бъдеще от

подобни дискриминационни действия и да не допуска неравно третиране на свои служители на основата на признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Налага на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на работодателя „XXX“ АД имуществена санкция в размер на 1000 лв., затова че в периода от 07.04.2011 г. до момента, не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд по отношение на XXX, заемащ длъжността „контрольор по качество“ в отдел „Контрол на качеството“ на „XXX“ АД. В отговор „XXX“ АД представя заверено копие на Вътрешни разпореждане за равенство, осигуряване на равни възможности и защита от дискриминация на „XXX“ АД, утвърдени по надлежен ред от компетентния орган на Дружеството, уверение за поставянето им на информационните табла, както и заверено копие от платежно нареждане.

Комисията за защита от дискриминация е уведомена за изпълнението на **Решение №138/25.03.2015 г.**, постановено по преписка №411/2013 г., с което е установено, по сигнал на XXX, че „XXX БГ“ АД, със своето бездействие по отношение на коментарите, качени на неговия сайт xxx.bg на 03.10.2013 г. след публикуване на материала „Ромите ни солидарни със сирийските бежанци“, е извършил дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на т. 1 от параграф 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „етническа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 на ЗЗДискр. и налага на „XXX БГ“ имуществена санкция по чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. в размер на 500 лв.; предписва също, на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., „XXX БГ“ АД, във връзка със спазването на етични и правни норми и добрия тон, да въведе активна непрекъсната модерация на коментарите отразени на сайта xxx.bg. С писмо „XXX БГ“ АД информира, че за осигуряването на активна модернизация на сайта са предприети редица действия, свързани с усъвършенстване на системата за автоматично филтриране на думи, използвани от ползвателите на сайта в техните коментари на статиите на редакцията, които биха могли да се приемат като обидни, дискриминиращи, уронващи достойнството и като цяло такива, нарушаващи Закона за защита от дискриминация.

КЗД е уведомена за изпълнението на **Решение № 258/2015 г.**, постановено по преписка № 394/2013 г., с което е установила, че при осъществяване на своята дейност „XXX“ ЕООД, представлявано от управителя XXX и „XXX“ ЕООД, представлявано от управителя XXX, са поддържали и продължават да поддържат към настоящия момент архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в сградата на търговски обект - магазин, настоящ се в гр. XXX и магазин, находящ се на ул. XXX. Комисията е предписала, на основание чл. 47, ал. 1, във връзка с чл. 76, ал. 1, т. 1, на двете дружества да преустановят дискриминацията по признак „увреждане“, състояща се в поддържане на недостъпна архитектурна среда до и в сградата, в която се помещават търговските им обекти, като бъдат предприети необходимите действия за изграждане на достъп за лица с увреждания. С писмо „XXX“ ЕООД, уведомява за изграждането на подвижна, съобразена със Закона за управление на етажната собственост рампа, осигуряваща достъп на лица с увреждания до търговския обект.

В изпълнение на **Решение №437/16.11.2015 г.**, постановено по преписка № 238/2014 г. „XXX“ ЕАД, представлявано от председателя на съвета на директорите XXX, информира КЗД с писмо и прилага копие от платежно нареждане за внесена в Републиканския бюджет имуществена санкция в размер на 1000 лв., която Комисията е наложила, затова защото „XXX“ ЕАД осъществява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във вр. с §1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация.

V. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация е създадена като независим специализиран държавен орган със Закона за защита от дискриминация. КЗД е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София. Тя е първостепенен разпоредител с бюджет.

За изпълнението на основните си функции, определени от Закона за защита срещу дискриминация, като: осъществяване на контрол по прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, постановяване на мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушението; предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация; провеждане на независими проучвания относно дискриминацията и др. на КЗД за 2015 г. бе утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 092 000 лв. Същият е определен на база 77 щатни бройки, макар че от ноември 2013 г. по длъжностно разписание КЗД има 89 служители.

През отчетния период бюджетът е увеличен с 23 822 лв., като това са средства по програма „Старт на кариерата, по която КЗД е наела петима младежи.

Общият размер на бюджета на КЗД за 2015 г. възлиза на 2 115 822 лв.

1. Разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски

По §01 „Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения“ са разходвани общо 1 016 412 лв.

По §02 „Други възнаграждения и плащания за персонала“ разходът е в размер на 241 663 лв. Тази сума включва: изплатени възнаграждения на 5 лица нещатен персонал, нает по трудови правоотношения; изплатени възнаграждения по граждански договори, както и договори на лица, наети по различни проекти, по които е работила КЗД през годината (по ОПАК, НФМ, „Старт на кариерата“ и др.). Тук намират отражение и обещанията за неизползван платен годишен отпуск, съгласно Кодекса на труда (КТ) и Закона за държавния служител; изплатените съгласно разпоредбите на КТ средства за социално-битово и културно обслужване на служителите по трудово правоотношение; изплатените обезщетения за временна неработоспособност за сметка на работодателя; средствата за представително облекло на държавните служители, както и средствата за облекло на заетите по трудово правоотношение.

Плащанията за осигурителни вноски за сметка на работодателя са в размер на 233 475 лв.

2. Разходи за издръжка

Разходите по §10 „Издръжка“ възлизат на 804 477 лв. Разходите по това перо са свързани с обезпечаване на текущи сметки за материали и консумативи, необходими във всекидневната работа на КЗД; за телефони, интернет и пощенски услуги, които подпомагат дейността; за реклама, охрана, както и всички разходи, свързани с реализацията на дейностите по проектите, изпълнявани от КЗД - „Функционален анализ и оптимизиране структурата на звената на КЗД“ (ОПАК), „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“ (НФМ). Отразени са и транспортните разходи, свързани с производството на КЗД, разходи за застраховки, текущ ремонт, данъци, командировки в страната, командировки в чужбина, разходи за гориво, ел. енергия, вода и други неklasифицирани разходи.

Комисията за защита от дискриминация е член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET) от 2006 г. В мрежата членуват около 30 държави, които обменят опит и добри практики, тълкуване на основни понятия, свързани с равното третиране. Подготвяните от EQUINET доклади се представят на Европейския парламент и Европейската комисия. В тази връзка следва да се има предвид задължението на КЗД за заплащане на членски внос, който е за нейна сметка. Той е отразен в §46 -00 „Разходи за членски внос“ и е в размер на 1 956 лв.

Трансфери

Комисията има движение по следните трансферни подпараграфи:

- § 61-05 „Трансфери от МТСП по програми за осигуряване на заетост (+/-)“ - отразени са средствата, получени по проект „Старт на кариерата“ - 23 822 лв.
- § 62-01 „Получени трансфери (+) – В този бюджетен параграф отражение са намерили получените средства от КЗД за изпълнение на дейностите по ОПАК - 39 998 лв.
- § 62-02 „Предоставени трансфери (+) – В този бюджетен параграф отражение са намерили предоставените средства от КЗД за изпълнение на дейностите по ОПАК - 39 998 лв.
- §63-01 „Получени трансфери (+) – Отразени са средствата по проекти на ОПАК и НФМ в размер на 131 996 лв.
- §69-01 „Трансфери за поети данъци върху доходите на физическите лица“ - 100 560 лв.
- §69-05 „Трансфери за поети осигурителни вноски за ДОО“ – 178 513 лв.
- §69-06 „Трансфери за поети осигурителни вноски за здравно осигуряване“ – 77 334 лв.
- §69-07 „Трансфери за поети осигурителни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване“ – 36 400 лв.
- §69-08 „Корективен трансфер за поети осигурителни вноски и данъци“ – 11 478 лв.

Капиталови разходи

Закупена е офис техника, която е намерила отражение в § 52-01 „Придобиване на компютри и хардуер“ в размер на 1 420 лв.

КЗД НЯМА ПРОСРОЧЕНИ ВЗЕМАНИЯ И ЗАДЪЛЖЕНИЯ.

VI. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

Комисията за защита от дискриминация е фактор в изграждането и прилагането на национални и международни политики в областта на борбата и превенцията срещу дискриминацията.



През 2015 г. КЗД продължи взаимодействието с редица национални органи, както и с органи на международни организации със сходни компетенции или сфери на дейност. Сътрудничеството протича под различни форми – аналитична дейност; дейност и функции, свързани с акредитацията от Организацията на обединените нации на Комисията като национален орган по правата на човека със статут „Б“; дейности и функции 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; инициране и участие в редица форуми, работни срещи и групи, семинари и дискусии; осъществяване на формални и неформални контакти.

В резултат органът за равнопоставеност на Република България продължи да се утвърждава като фактор в изграждането и прилагането на политики в областта на равенството и борбата срещу дискриминацията, както в национален, така и в международен план. КЗД се изяви като стабилен партньор в изготвянето на позицията на Република България във връзка с поети международни ангажменти в областта на правата на човека, равноправното включване на уязвими групи, етнически малцинства и хора с увреждания.

Сферата на влияние на органа за равнопоставеност включва ключови теми, както за българската антидискриминационна политика, така и за редица международни организации - борба срещу нетолерантността и расизма, равенство на половете, ромска интеграция, престъпления от омраза и език на омраза, имиграция и бежанци.

Дейност на КЗД в рамките на междуйнституционалното сътрудничество на национално ниво

Сътрудничество с администрацията на президента на Република България

През 2015 г. Комисията за защита от дискриминация създаде работни контакти и иницира сътрудничество с администрацията на президента на Република България в две актуални за обществените отношения области - слово на омраза и престъпления от омраза. Главен експерт към Секретаря по социални политики, младежта и спорта на президента на Република България участва в двете национални експертни работни срещи в София, иницирани от КЗД, за унифициране системата за регистриране и докладване на престъпленията от омраза. Осъществи се и обмяна на информация между двете институции - КЗД представи на Президентството статистика за периода 2012–2014 г. относно практиката си, свързана със случаи на слово на омраза и защитения признак „етническа принадлежност“.

Сътрудничество с органи на изпълнителната власт

1. Взаимодействие с органи към Министерския съвет

➤ Национален съвет за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси (НССЕИВ)

В отговор на искане на вицепремиера по демографската и социалната политика, министъра на труда и социалната политика на Република България и председателя на Националния съвет по етнически и интеграционни въпроси г-н Ивайло Калфин, Комисията за защита от дискриминация изготви становище по изпълнението на дейностите, заложи в Националния план за действие по инициативата „Десетилетие на ромското включване 2005-2015“, по приоритет 5

„Върховенство на закона и недискриминация“.

През 2015 г. по повод приключването на „Десетилетието на ромското включване“, КЗД изготви за вицепремиера и секретариата на Националния съвет по етнически и интеграционни въпроси два отчета за периода 2005-2015 г.

В първия отчет КЗД отрази обобщена информация за периода 2005-2015 г. във връзка с компетенциите и функциите си според Закона за защита от дискриминация относно равното третиране и равноправното социално-икономическо включване на ромите в Република България. В КЗД не се води отчетност за етническата принадлежност на жалбоподателите, което затрудни представянето и обработката на статистически данни за конкретния етнос. В хода на изложението бяха посочени примери от производства пред Комисията, в които принадлежността към ромския етнос е заявена от жалбоподателите или тя е установена достоверно от фактите в производството. Дейността на КЗД е тясно свързана с изпълнението на целите, заложи в приоритет 5 „Върховенство на закона и недискриминация“ на Национален план за действие по инициативата „Десетилетие на ромското включване 2005-2015“ в два аспекта: защита от дискриминация с прякото приложение на Закона за защита от дискриминация и превантивна дейност. Ретроспективният преглед на дейността на Комисията за целите на отчета сочи, че равният достъп на ромите до образование и здравни услуги са били предмет на производства пред различни състави на Комисията. В производствата за защита от дискриминация съставите на КЗД са разглеждали, както индивидуални жалби, така и сигнали на неправителствени организации, представляващи и защитаващи интересите на ромската общност, за неравно третиране при упражняване правото на образование от ромските деца, включително и по оплаквания за сегрегирани на училища в големи и малки градове, за нарушения на раздел I „Защита при упражняване правото на труд“ от ЗЗДискр.; за нарушения на раздел III „Защита при упражняване на други права“, конкретизирани с отказ за допускане до обществени сгради и отказ за предоставяне на стоки и услуги, както и за враждебна реч на етническа основа в медийното отразяване на ромското малцинство. Общата информация, предоставена на НССЕИВ, включва и примери от практиката на КЗД за приключили производства на Първи СПЗС по признаците „етническа принадлежност“ и „раса“ и Петчленен разширен състав, който разглежда случаи с посочване на повече от един от защитените признаци в ЗЗДискр.; за постановени решения на КЗД, утвърждаващи устойчивост на насърчителни мерки и политики за равни условия и равнопоставеност и самосезирания.

Вторият отчет е аналитичен и в него Комисията за защита от дискриминация отрази приноса си по изготвянето на национален отчет за изпълнението на Националния план за действие по инициативата „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.“ по заложените в плана мерки в частта „Върховенство на закона и недискриминация“, изразяващ се в: утвърждаване практиката за провеждане на периодични независими проучвания в областта на образованието, трудовата заетост, здравеопазването и достъпа до услуги; провеждане на държавната политика за стажуване на млади роми в държавната администрация; активизиране превантивната дейност за толерантност чрез системни обучения съвместно с представители на регионалните центрове по образование и директорите на училища; организиране на открити приемни на КЗД в общини с компактно ромско население и провеждане на национална кампания с медиите, посветена на враждебната реч и словото на омразата.

2. Взаимодействие с министерства

➤ Министерство на външните работи (МВНР)

През 2015 г. КЗД се изяви като стабилен партньор на Министерството на външните работи във връзка с изпълнението на международни ангажменти, поети от Република България в областта на правата на човека по основни антидискриминационни въпроси, касаещи дейността на международни организации – Европейски съюз, Съвет на Европа, Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Организация на обединените нации. Бяха изготвени експертни становища във връзка с процеса на представяне на периодични доклади по изпълнението на международни конвенции, по които Република България е страна и с поддържането на постоянен диалог с международните органи. През 2015 г. Комисията активно участва в заседанията на Националния координационен механизъм по правата на човека към МВНР. Третото заседание по механизма беше проведено на 16 декември 2015 г. Основните теми бяха резултатите от проведения през месец май Универсален преглед по правата на човека, подготовка на националните доклади, дължими през 2016 г.; III-V консолидиран доклад по правата на детето и задължения, произтичащи от Международния пакт по граждански и политически права.

КЗД изготви актуална справка и становище по актуализирането на 20-ти и 21-ви Консолидиран доклад на Република България по приложението на Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация за периода 2005-2015 г., който да бъде представен пред Комитета по правата на човека към ООН. Обнови информацията за периода до 2010 г. и изготви допълнителна информация за периода 2010-2014 г. В доклада бе включена информация по следните глави/теми: Специални разпоредби; Обща политика за интеграция; Органи за борба с дискриминацията; Правни, съдебни и административни мерки; Информация за расови мотиви, въведени в националното законодателство като отежняващи обстоятелств; Право на равно третиране пред съдебни и административни институции; Право на защита и сигурност при нанасяне на телесни вреди; Право на работа; Икономически, социални и културни права; Информация за борба с предрасъдците; Статистика и практика.

Във връзка с акредитирането на Комисията като национален орган по правата на човека със статут „Б“ съгласно Парижките принципи, КЗД участва активно в изготвянето на защитата на Втория периодичен доклад на Република България пред Съвета по правата на човека на ООН, като комуникира на МВНР становища и отговори по въпроси, обхващащи различни аспекти от борбата и превенцията срещу дискриминация. Докладът засегна въпроси от областта на компетенциите и дейностите на Комисията за защита от дискриминация - равенство на половете, права на малцинствата (роми – образование, жилищно настаняване), дискриминация на основата на признаците „раса“, „етнически произход“, „сексуална ориентация“, слово и престъпления от омраза. Защитата се състоя на 7 май 2015 г. в гр. Женева. По време на сесията в Женева за изказвания и препоръки на представителите на делегациите на държавите-членки на Съвета по правата на човека на ООН, на българските власти беше препоръчано да осигурят адекватни ресурси за Комисията за защита от дискриминация. Тази препоръка беше препоръка номер 1 на представителя на делегацията на Намибия, който определи КЗД като важна институция.

Добри практики в прилагането на Международния пакт за гражданските и политически права (МПГПП), във връзка с правните норми в Резолюция 27/24 на Съвета по правата на човека - през 2015 г. КЗД изготви становище за Министерството на външните работи относно прилагането на добри практики при насърчаването, защитата и прилагането на правото на участие в публични въпроси, в контекста на съществуващото законодателство в областта на правата на човека (Резолюция 27/24 на Съвета по правата на човека към ООН). За целите на становището беше проучена и анализирана практиката на КЗД по прилагането на Международния пакт за гражданските и политическите права, както и разпоредбите от Резолюция 27/24 на Съвета по правата на човека на ООН. Акценти бяха поставени на чл. 2, пар. 1, чл. 17 и чл. 26 от МПГПП и приложимостта им от КЗД в съответствие с действащото законодателство на Европейско, международно и национално ниво.

КЗД взе активно участие със статут на наблюдател в създадения с Решение №796/13.12.2013 г. на Министерския съвет Национален механизъм по правата на човека, който позволява на органа за равнопоставеност да допринася, съгласно законовите си правомощия и компетенции, в изграждането на единна позиция на Република България относно изпълнението на поети от страната международни ангажменти. В рамките на Механизма бяха проведени две официални заседания с участието на ръководството на КЗД, което периодично, с помощта на експерти от отдел АПМС, съдейства, комуникира и участва в редовните заседания на Координационния механизъм по правата на човека. Някои от основните теми на работните срещи бяха защитата на Втория периодичен доклад на Република България пред Съвета по правата на човека на ООН (2010-2015) и обсъждане на програмата на Република България в рамките на Председателството на страната на Комитета на министрите на Съвета на Европа.

През втората половина на 2015 г. сътрудничеството между КЗД и МВНР се съсредоточи изцяло върху планираната дейност на КЗД във връзка с Председателството на Република България на Комитета на Министрите на Съвета на Европа. Провеждането на събитие с международен характер от КЗД в областта на правата на човека и престъпленията от омраза беше в основата на координационната дейност.

През 2015 г. КЗД се включи в подготовката на българската делегация, която участва в международната среща-преглед по човешкото измерение на ОССЕ. Експерти от Комисията подпомогнаха дирекция „Права на човека“ на МВНР, изпращайки актуална информация за дейността си по конкретни теми, засегнати в среща-преглед на ОССЕ за изпълнението в областта на човешкото измерение, проведена в края на септември във Варшава. Темите, засягащи компетенциите на КЗД, включват: „Фундаментални права – обучения по правата на човека“, „Равни възможности за

мъжете и жените“, „Основни свободи – работниците мигранти, интеграция на мигранти“, „Борба с престъпленията от омраза и осигуряване на ефективна защита срещу дискриминация“, „Толерантност и недискриминация (борба срещу расизма, ксенофобията и дискриминацията)“ и „Интеграция на роми“. Също така КЗД предостави информация на МВнР относно добри практики и пътища за преодоляване на насилието и дискриминацията, основани на сексуална ориентация и полова идентичност.

➤ *Взаимодействие с Министерството на труда и социалната политика (МТСП)*

През 2015 г. КЗД продължи активното си сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика по ключови теми, свързани с националната и международната политика за превенция и борба с дискриминацията, равенство на половете, интеграция на хората с увреждания и защита правата на ЛГБТИ хората.

Приложение на Конвенции 100/1951 и 111/1958 на МОТ на национално ниво -

КЗД изготви подробно становище относно подготовка на доклади по ратифицирани Конвенция №100 за равенство в заплащането от 1951 г. и Конвенция №111 относно дискриминация в труда и професиите от 1958 г., в съответствие с чл. 22 от Устава на Международната организация на труда. Информацията беше изисквана от заместник-министъра на труда и социалната политика. В становището бе статистически представена и анализирана практиката на КЗД за периода 2012-2014 г. по конкретни проблеми в приложението на двете конвенции на МОТ. Бяха подготвени решения по преписки, касаещи равното заплащане за равностоеен труд. По този въпрос бе представена и промяната в 33Дискр. на чл. 14, ал. 4. Разгледано бе приложението на чл. 17 и чл. 24 от 33Дискр. и беше изготвена статистическа справка във връзка с броя на образуваните преписки и решения за сексуален тормоз при упражняване правото на труд с оглед разпоредбите и на Конвенция 111/1958 на МОТ. Анализирано бе и прилагането на чл. 5 на същата конвенция. Към становището бе систематизирана и приложимата практика.

Сборник с добри практики на Съвета на Европа - по искане на МТСП, КЗД изготви информационна справка по следните направления:

- за насърчаване на образование без стереотипи, основани на пола и идентифициране на подходи за прилагане на мерки, които са включени в „Препоръка на Комитета на министрите за интегриране на равнопоставеността между мъжете и жените в образованието“;
- за насърчаване на равнопоставеността на половете в медиите и идентифициране на подходи за прилагане на мерки, които са включени в „Препоръка на Комитета на министрите за равнопоставеност на половете и медиите.

През 2015 г. КЗД предостави информация на МТСП във връзка с изготвянето на доклад на Европейската комисия за представяне в Европейския парламент по прилагането на Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 7 юли 2010 г., за прилагане принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, и за отмяна на Директива 86/613/ЕИО АД на Съвета. Подготвено бе и становище във връзка с националните законодателни мерки и изменения на Закона за защита от дискриминация във връзка с транспонирането на Директива 2010/41/ЕС на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз. На вниманието на МТСП Комисията предостави и информация за добрите си практики за борба със стереотипите в областта на равнопоставеността между жените и мъжете чрез образователни инициативи, повишаване на информираността и съвместна работа с медиите.

Сътрудничеството с Министерството на труда и социалната политика протече под формата на становище и във връзка с приемане на Предложението за директива на Съвета на Европейския съюз за прилагане принципа на равно третиране на лицата без оглед на религиозна принадлежност или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Освен обмяна на информация, през 2015 г. КЗД взе участие в срещи на междуведомствена работна група за изготвяне на План за действие за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН 2015-2020 г., както и в Националния съвет за интеграция на хора с увреждания.

КЗД изпрати до зам.-министъра на труда и социалната политика становище във връзка с изготвянето на законопроект за равенство между половете и участва в междуведомствената работна група по същинското му разработване.

През октомври 2015 г. бе предоставено становище на МТСП относно транспонирането на Директива 2000/43/ЕО в Закона за защита от дискриминация. Становището беше поискано от

МТСП във връзка с процедура на Европейската комисия „EU Pilot“: 7978/15/JUST „Съответствие на националното право с Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход“.

Изготвена бе инфомационна справка за практиката на КЗД по всички защитени признаци и в частност за равното третиране на ЛГБТИ хората, която да послужи за представяне на национална аналитична информация към Групата на високо равнище по равенство, недискриминация и разнообразие към Европейската комисия.

В края на 2015 г. КЗД изготви обширна аналитична справка, която обхваща практиката и по всички защитени признаци от ЗЗДискр. и в частност оплакванията за дискриминация по признак „сексуална ориентация“ за периода 2014-2015 г. Във връзка с необходимостта МТСП да предостави аналитична информация на Групата на високо равнище равенство, недискриминация и разнообразие към Европейската комисия, КЗД направи анализ на образувателните преписки и решенията на всички постоянни заседателни състави и на петчленен разширен състав, специализиран за случай на множествена дискриминация. Експерти анализираха всички решения на КЗД за периода 2014 и 2015 г. с поне едно оплакване за неравно третиране по защитен признак „сексуална ориентация“.

➤ *Министерство на регионалното развитие и благоустройството (МРРБ)*

През февруари 2015 г. експерт от КЗД взе участие във Второто заседание на Комитета по наблюдение по програмата за трансгранично сътрудничество – Interreg V-A Румъния-България“ за програмния период 2014-2020 г. На събитието присъстваха представители от звеното по координация и управление на програмата, представители на ведомства от национално и местно ниво, както и участници от неправителствения сектор.

Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други

1. *Дипломатически представителства в Република България*

➤ *Посолство на Кралство Норвегия*

На 9 март 2015 г. КЗД взе участие в международна конференция, посветена на ромската жена, по повод международния ден на жената. Поканата бе от посолството на Кралство Норвегия, а темата - „Овластяване на ромските жени“. Споделени бяха добри практики за социално предприемачество от България, Норвегия и др. страни, включени по Норвежкия финансов механизъм. Последваха дискусии и работилница за овластяване на ромската жена. Участие взеха комисари и експерти от КЗД.

➤ *Посолството на Съединените американски щати*

През март 2015 г., в Комисията за защита от дискриминация се проведе среща на ръководството ѝ с представители на посолството на Съединените американски щати в България - г-н Джъстин Хюнг - секретар по политико-икономическите въпроси и г-н Евгени Тодоров от Политически отдел. По време на срещата гостите бяха обстойно запознати със структурата и дейността на органа за равнопоставеност на Република България, като бе сложен акцент върху характера му на независим държавен орган, на широките му правомощия, на производството и юридическа сила на неговите решения. Превантивната дейност на Комисията също бе представена, като се изтъкна необходимостта от достатъчен финансов ресурс за ефективното осъществяване правомощията на КЗД.



➤ Посолство на Република Южна Африка

Н.Пр. Ванеса Калверт – извънреден и пълномощен посланик на Република Южна Африка в Република България, посети Комисията за защита от дискриминация на 24 март 2015 г. Тя се срещна с председателя на Комисията за защита от дискриминация Ана Джумалиева и заместник-председателя Баки Хюсеинов. Участниците в работната среща представиха функциите и правомощията на националните органи по равнопоставеност на страните им. Г-жа Ана Джумалиева отбеляза утвърждаването на КЗД като орган с установени от закона широки правомощия за максимална защита от дискриминация чрез производството пред Комисията по реда на Закона за защита от дискриминация и чрез превантивната дейност. Представителите на КЗД дадоха примери от практиката на заседателните състави по различни признаци. Бе изтъкнато значението на членството на КЗД в Equinet - Европейската мрежа на органите за равнопоставеността. От своя страна Н.Пр. Ванеса Калверт поднесе информация относно историята и ролята на равнопоставеността в Република Южна Африка. Правомощията на отделните органи по равнопоставеност – комисии и министерства, които са компетентни да защитават политиката на държавата за борба с дискриминацията, са установени в Конституцията на Република Южна Африка. Спазването на квотния принцип за участието на малцинствата, жените, хората с увреждания и други уязвими групи в социалния и икономическия живот на страната подлежи на строг контрол от държавата. Обсъдена бе възможността за бъдещата съвместна дейност между органите за равнопоставеност на двете страни и бе декларирана готовност за осигуряване на възможност за обмяна на опит в бъдеще.



➤ Посолство на Ирландия

На 10 юни 2015 г. Н. Пр. Джон Бигар – посланик на Република Ирландия в България, посети Комисията за защита от дискриминация. Той разговаря с председателя на КЗД Ана Джумалиева и заместник-председателя Баки Хюсеинов. В разговора г-жа Джумалиева запозна госта с работата на КЗД, като утвърден орган с установени от закона широки правомощия за максимална защита от дискриминация – чрез производството пред Комисията с неговата специфика и чрез превантивната си дейност. Представителите на Комисията дадоха примери от практиката на заседателните състави по различни признаци. Посочено бе сътрудничеството на КЗД с редица институции в страната и на европейско ниво – EQUINET, ECRI и др. Н. Пр. Джон Бигар от своя страна подчерта, че осъзнава важната роля на КЗД в българското общество, като зададе редица въпроси, свързани с производството пред комисията и нейните правомощия, с ангажираността ѝ с европейски програми. Срещата бе приключена с единодушното мнение, че могат да бъдат формулирани бъдещи съвместни дейности на КЗД с Комисията по правата на човека и равнопоставеността в Ирландия. Н. Пр. Джон Бигар посети открито заседание на петчленен състав на Комисията за защита от дискриминация.



2. Организации с нестопанска цел



➤ Български Хелзински Комитет (БХК)

През изминалата година КЗД изпрати становище до БХК с информация за правомощията, дейностите и организациите, с които органът за равнопоставеност осъществява сътрудничество, както и справка за решенията от 2014 г., свързани със слово на омраза. Информацията бе предоставена във връзка с проучване, извършено в Правната програма на БХК за целите на годишния доклад за България на Европейската мрежа на правните аспекти в сферата на половото равенство и борбата с дискриминацията (към Европейската комисия).

Изготвено бе становище относно проучване, извършвано в Правната Програма на БХК за целите на годишния доклад за България на Европейската мрежа на правните експерти в сферата на половото равенство и борбата с дискриминацията. Бе направено проучване и анализ на конкретно предприетите действия от Комисията през предходната година по прилагането на разпоредби от Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на лица без разлика на расата или етническия произход и Директива 2000/78 ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, касаещи разпространението на информация, социалния диалог и диалога с неправителствените организации. Представени бяха добри практики на КЗД в сферата на борбата с дискриминация, извън юриспроденцията - позитивни мерки, дейности, насочени към осигуряване на достъп до правосъдие, повишаване на общата осведоменост. Проучен бе въпросът с наличието на отделни приоритети вместо антирасистки или антидискриминационен план за действие. Бе изготвена и представена статистика за периода 2012 -2014 г. за образувани и решени преписки по признак „етническа принадлежност“ с индикации за слово на омраза.



➤ „Шалом“ - организация на евреите в България

На 25 ноември 2015 г., по инициатива на Комисията за защита от дискриминация се проведе среща между Ана Джумалиева - председател на КЗД и Максим Бенвенисти - председател на организацията на евреите в България „Шалом“. На срещата присъства и Пепа Илиева - мениджър „Връзки с обществеността“ на „Шалом“. Г-жа Джумалиева представи работата на КЗД и успешните модели на сътрудничество с институции, неправителствени организации и граждански структури. Гостите представиха дейността на организацията си срещу проявите на антисемитизъм, ксенофобия, расизъм и дискриминация. На срещата бяха обсъдени идеи за съвместни инициативи и действия, които да бъдат скрепени с меморандум, обединяващ усилията на КЗД и ОЕБ „Шалом“ в отстояване принципите на недискриминация и достойно човешко съществуване.



➤ Съюзът на икономистите в България (СИБ)



На 29 юли 2015 г. във Велико Търново Комисията за защита от дискриминация и Съюзът на икономистите в България в партньорство с Община Велико Търново организираха експертен форум, на който представители на неправителствени организации, на бизнеса и на образователни институции споделиха опита си в интегрирането на ромските общности. Форумът бе открит от проф. д-р Кръстьо Петков – председател на Съюза на икономистите в България и доц. д-р Ана Джумалиева – пред-

седател на Комисията за защита от дискриминация. На събитието присъства и Милена Христова - съветник по етническите и демографските въпроси на Ивайло Калфин - вицепремиер и министър на труда и социалната политика. КЗД представи резултатите от националното „Изследване и оценка на влиянието на икономическата криза и бюджетните съкращения върху уязвимите групи“ по проект на КЗД, проведено през 2014 г. Добри практики за социално-икономическо включване на ромите бяха представени от СИБ. Представители на Фондация „Земята – източник на доходи“ споделиха своя опит в оземляването на ромски семейства. От производствените предприятия „Технокороза“ АД и „Силва маш“ ЕООД споделиха добрите резултати от труда, постоянството и дисциплината на специалистите и техническия персонал от ромски етнос. Беше обърнато внимание и споделен опит в образованието и професионалната реализация на деца от ромската общност.



➤ **Центъра за изследване на демокрацията**

КЗД изготви становище във връзка със събиране и обработване на информация за Република България по проект „Мигрантите и техните наследници: социално включване и участие в обществото“ на мрежа ФРАНЕТ на Агенцията на Европейския съюз за основните права. От Комисията бе изискана подробна статистика за производства, образувани по инициатива на трети лица (извън държава-членка на ЕС, държава-страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария). В становището бе отчетено, че такива производства са водени най-вече с включен защитен признак „гражданство“ или „народност“, но също и „раса“ и „цвят на кожата“, с конкретни примери за националности на лица, инициирали такива преписки пред КЗД. Бе представена статистика за образуваните и решените преписки от КЗД за периода 2010-2014 г.

➤ **Висши учебни заведения**



- **Софийски университет „Св. Климент Охридски“**

На 18 ноември 2015 г. Комисията за защита от дискриминация сключи безсрочен меморандум с Исторически факултет – катедра „Етнология“ на СУ университет „Св. Кл. Охридски“. Меморандумът

бе подписан от доц. д-р Ана Джумалиева - председател на КЗД и доц. д-р Тодор Попнеделев - декан на Историческия факултет. На подписването присъстваха още Лало Каменов - член на КЗД, доц. д-р Веселин Тепавичаров - ръководител на катедра „Етнология“, проф. д-р Ирина Колева - преподавател в катедра „Етнология“. Чрез сключения меморандум страните изявиха своето желание за сътрудничество по съвместни дейности при провеждане на практическо обучение и стажове в КЗД на студенти от специалност „етнология“. Предстои разработване на подходящи форми за насърчаване на партньорството, както и съвместно участие в научноизследователски проекти.



Сътрудничество с институции на национално ниво (подадени справки, становища и съвместни участия)



Дейности на Комисията за защита от дискриминация в рамките на
международното сътрудничество

Сътрудничество с международни, регионални и европейски организации
и институции



➤ Организация на обединените нации

- UNICRI - Междурегионален изследователски институт по престъпления и правосъдие към ООН

През 2015 г. КЗД отговори на въпросник на тема „Законодателство и съществуващите правни процедури за противодействие на престъпления от омраза и насаждане на омраза“ по искане на Агенция за основни права на ЕС (FRA), адресирано до всички членове на работната група на FRA по престъпления от омраза. КЗД е равноправен член на европейската работна група към Агенцията. Въпросникът съдържа следните секции: законодателство в областта на престъпления от омраза, слово на омраза/враждебна реч и слово на омраза он-лайн; съществуващи правни процедури за противодействие на престъпления от омраза и насаждане на омраза; докладване; информация за национални институции и национална статистика за престъпления от омраза и слово на омраза; осведоменост. Отговорите бяха подготвени в съответствие с компетенциите и практиката на КЗД.

- Сътрудничество по провеждане на мониторинг и контрол на изпълнението на нормите на международното право

Органът за равнопоставеност допринесе за актуализацията на Втория национален доклад на Република България в рамките на Универсалния периодичен преглед на Съвета по правата на човека на ООН, който беше представен през 2015 г. КЗД си сътрудничи с Министерството на външните работи на Република България относно националните ни ангажименти към ООН, като попълни въпросници и изготви свои становища по всички теми, съотносими към компетенциите на КЗД в процеса на подготовката на националния доклад и при защитата на същия пред Комитета по правата на човека към ООН.

КЗД взе активно участие и в актуализацията и изготвянето на 20-ти и 21-ви Консолидиран доклад на Република България по приложението на Конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация.



➤ Съвета на Европа

На 28-29 май 2015 г. в Страсбург, председателят на Комисията за защита от дискриминация Ана Джумалиева и експерти от КЗД участваха в годишния семинар на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН) на тема „Ролята на специализираните органи за разрешаване на проблема с несъобщаването на случаи на дискриминация и престъпления от омраза“. Цел на семинара бе да се установи приносът на специализираните органи за преодоляване на бариерите за отчитане случаите на дискриминация и престъпленията от омраза и да събере примери за добри практики на сътрудничество между тези органи, гражданското общество, местните органи, съдебната система и полицията. Бяха представени модели на добри практики на омбудсмана на Гърция, на защитника на правата на Франция, на Комисията за равенство и правата на човека на Великобритания, на Интер-федералния център за равни възможности на Белгия и други заинтересовани страни в контакт с жертви на дискриминация и престъпления от омраза – НПО, полицейски органи, международни НПО и международни организации, включително Службата на комисаря по правата на човека на Съвета на Европа, Службата на Върховния комисар по правата на човека в ООН, Европейската мрежа на органите по равнопоставеност (EQUINET) и др. Г-жа Джумалиева представи българския модел и отговор на предизвикателствата за преодоляване на несъобщаването на случаи на дискриминация и престъпления от омраза. Акцент в изказването бе даден върху усилията на страната ни, в частност на КЗД като национална точка за контакт, за диференцирането в статистиката на отделните състави на престъпленията от омраза по мотив за предоставяната всяка година информация относно престъпленията от омраза на Службата за демократични институции и права на човека към

Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа.

В рамките на активното си сътрудничество с Министерството на външните работи, Комисията изготви експертни становища във връзка с проекти на доклади и доклади на органи на Съвета на Европа с мониторингови функции за Република България - Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността (5-ти оценъчен цикъл), както и Консултативния комитет към Рамковата конвенция за защита на националните малцинства.



Organization for Security and Co-operation in Europe

➤ Сътрудничество с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ)

През 2015 г. КЗД осъществи динамично сътрудничество с ОССЕ в няколко направления.

Комисията изпълни ангажиментите си на Национална точка за контакт (НТК) към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа въз основа на Решение 9/09 на Комитета на министрите на ОССЕ за събиране и предоставяне на данни и статистика за престъпленията от омраза в Република България. През 2015 г. КЗД разшири сътрудничеството си с Министерството на правосъдието, Министерството на вътрешните работи, Върховната касационна прокуратура, Висшия съдебен съвет и Върховния касационен съд във връзка с функцията си към ОССЕ като НТК по престъпления от омраза.

КЗД съдейства при подготовката на националната делегация на срещата-преглед по човешкото измерение на ОССЕ, която се състоя през септември 2015 г. във Варшава.

През отчетната година, за първи път от функционирането си като НТК, КЗД инициира национално сътрудничество за унифициране на системата за регистриране и докладване на престъпления от омраза в България и реализира две национални работни срещи с участието на всички заинтересовани страни по процеса на регистрация и докладване на престъпления. Участие в срещите взеха и експерти от администрацията на Президента, Министерството на външните работи, Националният институт по правосъдието, Националният статистически институт, БДИПЧ/ОССЕ, както и чуждестранни експерти от други страни членки на ОССЕ. Комисията целогодишно обменяше информация и комуникация относно споразумение за партньорство между БДИПЧ/ОССЕ и Националният институт по правосъдието за реализиране на програма РАСНТ за обучение на прокурори в България.

КЗД е Национална точка за контакт по престъпления от омраза към БДИПЧ/ОССЕ и всяка година организира събирането на данни и статистика за престъпления от омраза в Република България. И през 2015 г. анализира получената информация от МП, МВР, ВКС, ВКП, ВСС и НСИ и отговори на въпросниците на интернет страницата на ОССЕ за електронно докладване и отчитане за 2014 г. Въпросите бяха в няколко направления: Събиране на данни/статистика; Законодателство; Значими случаи на престъпления от омраза и Инициативи и политики. Комисията ежегодно събира въпросните данни, съгласно указанията на Бюрото. Подготвянето и изпращането на необходимите данни за 2014 г. беше извършено в началото на 2015 г. под формата на разширен въпросник.

През 2015 г., в допълнение на ежегодния ангажимент за събиране, анализиране и докладване на статистика на ОССЕ, Комисията разшири сътрудничеството с националните заинтересовани страни и международните органи по темата за регистриране на престъпленията от омраза чрез следните дейности:

- Координиране и сътрудничество за унифициране настоящия механизъм в България за събиране и докладване на данни за престъпления от омраза;
- Сътрудничество за планиране на последващи дейности и проекти във връзка със законодателни, политически и практически изменения на механизма за събиране и регистриране на данни за престъпления от омраза.

На 16 април 2015 г., по инициатива на Комисията за защита от дискриминация и със сътрудничеството на експерти от Бюрото за демократични институции и права на човека към ОССЕ, бе организирана първата национална работна среща за унифициране на системата за регистриране и докладване на престъпленията от омраза в Република България. Работната среща целеше осъществяването на диалог между националните и международните институции, изпълняващи функции на противодействие или заинтересовани от позицията и резултатите от противодействието на тези престъпления в България и ОССЕ – администрация на Президента, Министерство на правосъдието, Министерство на вътрешните работи, Министерство на външните работи, Висш съдебен съвет, Върховна касационна прокуратура, Върховен касационен съд, Национален институт по правосъдието, Национален статистически институт, Комисия за защита от дискриминация.

нация и Бюро за демократични институции и права на човека на ОССЕ.

С активното участие на КЗД и всички представени на срещата институции се постави началото на координиране усилията за отговаряне на международните ангажменти на Република България по Решение 9/09 на Съвета на министрите към ОССЕ - да реагират според компетенциите си на феномена „престъпления от омраза“. Всички представени институции споделиха свои становища и активно участваха в дискусиите за последващи дейности във връзка с темата на срещата.

Експерт от ОССЕ за първи път представи информация от практиката на Бюрото за демократични институции и права на човека към ОССЕ, базирана на добрите практики за регистрация и противодействие на престъпленията от омраза в други страни-членки. Участниците в срещата обсъдиха най-нужните и кореспондиращи с българската реалност стъпки в унифицирането на българската система за регистриране на престъпленията от омраза. След обсъждания и дискусии се постигна съгласие по идентифициране на пропуски в настоящата система за регистриране и докладване на престъпленията от омраза в България предвид изискванията на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа и съгласие относно необходимите конкретни действия за подобряване на системата и механизмите за регистриране и отчитане на престъпленията от омраза в нашата страна.



Втората национална работна среща за унифициране на системата за регистриране и докладване на престъпленията от омраза в Република България се проведе на 28 октомври 2015 г. в София, отново по инициатива на Комисията за защита от дискриминация. Проблематиката ѝ наложи активното участие във форума на представители на заинтересованите национални институции, които са ангажирани с работата по регистрация, докладване и отчитане на престъпленията от омраза. Над 30 експерти, магистрати и представители на академичните среди от Президентството, Министерството на правосъдието, Министерството на вътрешните работи, Министерството на външните работи, Висшия съдебен съвет, Върховната касационна прокуратура, Върховния касационен съд, Националният институт на правосъдието, Националният статистически институт, Комисията за защита от дискриминация и Бюрото за демократични институции и права на човека на ОССЕ участваха в работната среща. Неин предмет бе приемането на дефиниция на престъпления от омраза на политическо ниво с цел мониторинг на регистрирането и докладването на престъпленията от омраза и предприемане на законодателна инициатива за съответни изменения и допълнения в Наказателния кодекс на Република България.

Втората национална среща в областта на престъпленията от омраза постигна своята основна цел – постигане на съгласие и приемане на работна дефиниция за престъпления от омраза с оглед регистрирането и докладването им съгласно изискванията на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа. Резултатите, които постигна срещата се оформят в две направления:

- Оптимизиран междуинституционален диалог във връзка със съвместната работа за усъвършенстване системата за регистриране и отчитане на престъпленията от омраза в Република България;
- Запознаване с добри практики на страни-членки на ОССЕ за усъвършенстване на системата за регистриране на престъпления от омраза и национална координация за подобряване на противодействието им в други страни членки на ОССЕ;

Постигна се съгласие за формулиране на дефиниция за престъпления от омраза; същата да служи за целите на национален мониторинг, който да се прилага от момента на регистрирането на престъпления от омраза в страната. Определиха се основните цели и задачи на работния

план за създаването на национален координационен механизъм, който да създаде унифицирана система за регистриране на престъпления от омраза и координация на превенцията и противодействието на престъпленията от омраза.



На 18 и 19 ноември 2015 г. във Виена беше проведена Годишна среща на националните контактни точки на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа за докладване на престъпления от омраза. Комисията за защита от дискриминация бе представлявана от Баки Хюсеинов – зам.-председател. Срещата се проведе съвместно с друго събитие – „Изграждане на коалиция на гражданските общества“, като някои от сесиите бяха проведени с представителите на неправителствени организации. Основен акцент на събитието бе изграждането на по-тясно сътрудничество между контактните точки и неправителствените организации за подобряване на регистрирането и докладването на престъпленията от омраза в страните-членки на ОССЕ. Като основен метод за сътрудничество между държавните институции и неправителствените организации бе посочено включването на гражданското общество в подготовката на обученията за служители на министерствата, полиция, съдии и прокурори. Комисията за защита от дискриминация направи презентация, като информира участниците за актуалното състояние на системата за регистриране и водене на статистика за престъпленията от омраза в Република България. Акцент в презентацията беше инициативата на КЗД за организиране на две национални работни срещи за унифициране системата за регистриране и докладване на престъпления от омраза и съставяне на работна дефиниция за престъпления от омраза. Бяха изградени основите на координиран механизъм за приравняване на системата към стандартите, изисквани от Бюрото за демократични институции и права на човека към ОССЕ.





➤ Сътрудничество с Европейския съюз



Агенция за основните права на Европейския съюз

Успешното взаимодействие с Агенцията за основните права на Европейския съюз продължи и през 2015 г. Информационният обмен между двата органа включи коментари и становища относно няколко важни за работата на Агенцията теми.

КЗД участва в заседания на експертни работни групи, инициирани и координирани от Агенцията. Работните срещи протекоха с участието на представители на национални и европейски институции и организации, чиито сфери на действие включват ключови за функционирането на ЕС теми, като приложение и защита на основните права на гражданите на ЕС, престъпления от омраза, право на убежище, граници и имиграция.

Комисията участва и в съвместен проект на органите по равнопоставеност на 14 държави от ЕС, инициран от Агенцията. Проектът „CLARITY“ цели разработването на електронна система - он-лайн съветник, с помощта на която гражданите на ЕС да могат да се информират за правата си, както и да бъдат насочвани към подходящите институции в зависимост от това какви основни права са нарушени и в коя държава се намират. Като част от изпълнението на плана за действие за електронно правосъдие, CLARITY системата беше интегрирана в European e-Justice - европейския портал за електронно правосъдие през 2015 г.



Европейска мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET)



Комисията за защита от дискриминация е активен член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност със седалище в гр. Брюксел, която в настоящия момент включва 45 организации от 33 европейски държави, които са упълномощени да противодействат на дискриминацията по защитени признаци в качеството на национални органи по въпросите на равенството. Сътрудничеството на Комисията в рамките на Мрежата се осъществява под формата на интензивен обмен на информация, както и участия на представители на органа за равнопоставеност във форуми, организирани от Мрежата.

През 2015 г. КЗД подаде информация на ЕКВИНЕТ относно режима на дискриминационните санкции в Република България. КЗД е един от малкото членове на Мрежата, които притежават квази

съдебни правомощия, даващи право на институцията да налага санкции. КЗД изпрати на ЕКВИНЕТ и кратко описание на събитията, довели до разглеждането на дело С 394/11 пред Съда на ЕС, както и информация относно съвместно събитие на КЗД и ОССЕ с участието на 8 български държавни институции по повод събирането и воденето на статистика за престъпления от омраза.

На 3 и 4 септември 2015 г. в София, Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, с подкрепата на Комисията за защита от дискриминация, организира обучителна сесия на тема „Подпомагане на органите за равнопоставеност при кандидатстване и използване на средствата от ЕС“. Във форума участваха представители на органите за равнопоставеност в Европа. Обучението бе проведено в България, като отговор на инициативата на КЗД за организирането на събитие от дейността на EQUINET в нашата страна. Неговата цел бе да се обсъдят предизвикателствата, срещани от органите за равнопоставеност при кандидатстване за средства от ЕС, да се осигурят насоки за прилагане на проекти, финансирани от ЕС и за изграждане на партньорства с органите на равенството и други видове организации. На събитието КЗД бе представена от Баки Хюсеинов - заместник-председател и четирима експерти. Сесията бе открита от г-н Хюсеинов. В своето встъпително слово той запозна присъстващите с Комисията за защита от дискриминация, с нейните правомощия като правораздавателен орган, с превантивната ѝ дейност, с нейния богат опит и утвърден административен капацитет за реализиране на проектни дейности по европейски програми. Също така подчерта значението на темата на обучението за ефективното осъществяване правомощията на органите за равнопоставеност. Отбеляза, че на фона на бюджетните съкращения в повечето европейски страни фондовете на Европейския съюз представляват важни финансови източници за работата на органите по равнопоставеност.



Заместник-председателят на КЗД взе участие и в семинар на Еквинет на тема „Постигането на баланс между професионалния и личния живот и дискриминация, свързана с бременност и отглеж-

дането на деца“, проведен на 1 и 2 юли 2015 г. в Талин, Естония. В него взеха участие 50 представители на органите за равнопоставеност на страните членки на ЕС. По време на двудневното събитие бяха представени примери за добри практики и успешни методи за справяне с дискриминацията, свързана с бременността и липсата на мерки за баланс между професионалния и личния живот, с особен акцент върху ангажимента на работодателите за насърчаване на този баланс и повишаване обществената информираност по въпроса. Основен акцент бе даден върху необходимостта от напредък в стратегическото мислене сред представителите на националните органи за равнопоставеност за подобряване на работата им по този въпрос, за пълноценното им сътрудничество със заинтересованите страни, за да се постигне правно и политическо развитие по въпроса в национален мащаб. Споделени бяха примери за политически и правни предизвикателства при оказване подкрепа на жертвите на дискриминация на работното място по признаците: пол, бременност, семейно положение и достъп до задължителен отпуск. По време на дискусиите Република България изпъкна със социално ангажираното си законодателство по въпросите за отпуск поради бременност и майчинство, включително с наличието на законови разпоредби за отпуск по бащинство и редица други, с каквито повечето държави все още не разполагат.



На 16 и 17 юни 2015 г. Сабри Ахмедов - член на КЗД, взе участие в организирания от ЕКВИНЕТ семинар в Брюксел, посветен на Хартата на основните права на Европейския съюз в работата на органите за равнопоставеност, членове на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност. Програмата на семинара позволи да се разгледат основни въпроси, свързани с прилагането на Хартата като част от първичното законодателство на Европейския съюз. По време на сесиите бе представен правния характер на Хартата, мястото ѝ в системата на защитата на човешките права, практиката на Съда на Европейския съюз относно разпоредбите на Хартата. В анализа на структурата и съдържанието на Хартата бе сложен акцент върху разпоредбите, приложими в работата на органите за равнопоставеност. Темите за връзката на Хартата с други инструменти в областта на правата на човека, като Европейската конвенция за основни права на Съвета на Европа, както и за прилагането ѝ на национално ниво, също бяха засегнати. В работни групи бяха обсъдени казуси и обменен опит относно прилагането на Хартата от органите за равнопоставеност съгласно техните правомощия.



Сътрудничество с международни неправителствени организации

През 2015 г. КЗД създаде нови контакти с международни неправителствени организации и утвърди сътрудничеството си с партньори от гражданския сектор от предишни години.

- Фондация „Отворено общество“ – Лондон и Будапеща  OPEN SOCIETY FOUNDATIONS

На 20 януари 2015 г. КЗД прие на работно посещение г-жа Лота Тийл - главен ръководител на проекта „Глобално правно овластяване“ от Лондонския офис на Фондация „Отворено общество“ и г-жа Мая Остаинда - главен координатор на проекта „Правно овластяване на ромите“ по програма „Правна инициатива на Отворено общество“ и експерт към Офиса за ромски инициативи – Будапеща. Председателят на КЗД - Ана Джумалиева и зам.-председателят Баки Хюсеинов лично приеха гостите. На срещата присъстваха и експертите от КЗД. Целта бе да се разгледа практиката на КЗД през последните години и да се дискутира как и какво биха могли да направят институциите за гражданите, жертви или потенциални жертви на дискриминация. Особен фокус бе поставен върху жалбоподателите от заявен ромски етнос. След представянето на компетенциите и функциите на Комисията, ръководството предложи няколко работни теми за обсъждане, чиято основна цел е да се увеличат възможностите за използване на съществуващите правни услуги от гражданите с ромски произход. Обсъдени бяха сериозни практики, наложени в други сектори и други държави. Заместник-председателят направи сериозна и детайлна обосновка на възможности за съвместна работа между фондация „Отворено общество“, КЗД, национални и местни организации и ромската общност. Постави се и въпросът за множествената дискриминация при момчетата и жените от ромски етнос. Домакините и гостите се запознаха с възможностите за сътрудничество, придобиха по-ясна представа за компетенциите и капацитета на представяваните от тях институции и организации и се съгласиха да подържат контакт с цел бъдещо сътрудничество.

- DARE-NET – Мрежа за десегрегация и действия за ромите в областта на образованието „Романи Крисс“

КЗД взе участие в заключителна конференция в Брюксел на 24 февруари 2015 г. на тема „159 години от освобождаване от робство - действия за елиминиране на сегрегацията на ромските деца“. Конференцията е дейност по проект „DARE-NET – Мрежа за десегрегация и действия за ромите в областта на образованието“. Основен организатор е „Романи Крисс“ (Romani CRISS - Ромски център за социални интервенции и изследвания - румънска неправителствена организация с дълга история на работа с и в ромската общност в Букурещ и цялата страна). Партньори по проект са : Antigone – Гърция, Асоциация „Интегро“ - България, Европейският център за правата на ромите - Унгария и Хърватия, Сдружение „Съвместен живот“ – Чехия и FXB „Център за здраве и човешки права“ към Харвардския университет. В конференцията участваха представители на Европейския парламент, Европейската комисия, Харвардския университет, национални правителства и институции, гражданско общество и ромски активисти. Участници от България бяха и представители от Асоциация „Интегро“ и сдружение „Рома Верситас“, Националният координатор на РОФ и г-н Роберто Джераси, съветник на Министъра на образованието и науката. Официални гости бяха двама евродепутати от ромски произход – Дамян Драгичи от Румъния и Соаря Пост от Швеция. Целта на конференцията бе да се обсъдят настоящите пречки и постигнатите успехи в осигуряването на равен достъп на ромите до качествено и десегрегирано образование в Европа.

- ERGO-European Roma Grassroots Organizations, Брюксел 

През 2015 г. ERGO - Европейска мрежа на местните ромски организации, в сътрудничество с фондация „Secretariat Gitano“ – Ромски секретариат, се свързаха с Комисията за защита от дискриминация във връзка с работата им на европейско ниво по насърчаване на равенството и борбата срещу дискриминацията спрямо ромската общност в страните членки на ЕС и мониторинга

по имплементирането на национално ниво на Директива на ЕС 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (т.нар. Директивата за расовото равенство). В качеството си на национален орган по равнопоставеност, Комисията получи информация за предстоящ доклад, който ще бъде изготвен от „Secretariat Gitano“ и ERGO. В доклада ще бъде представена анализирана информация за функционирането на органите по равнопоставеност и тяхната роля в насърчаването на равенството и борбата срещу дискриминацията спрямо ромската общност в страните, обхванати от рамковото споразумение с Генерална дирекция по заетостта към Европейската комисия: Чехия, България, Унгария, Румъния, Словакия, Франция и Испания.

През септември 2015 г. КЗД бе посетена от сътрудник на ERGO, който проведе дълбочинни интервюта със заместник-председателя на Комисията и експерт, които отговориха на тясно специализираните въпроси за превенцията на дискриминацията на признак „етнически произход“ и анализа на практиката с граждани от ромския етнос. Проведените интервюта бяха концентрирани в: компетенции, структура и функциониране на КЗД, като орган по равнопоставеност; експертиза на служителите в областта на защита от расовата дискриминация и приложението на европейското право в тази насока; специфичните предизвикателства, които КЗД среща в работата си по казуси, свързани с ромските общности; участие на КЗД в изпълнението на Националния план за действие за интеграция на ромите 2012-2020; дейността на КЗД за превенция на расизъм, ксенофобия, нетолерантност и др. Освен с възможността за провеждане на дълбочинните интервюта, КЗД съдейства и с представяне на писмена справка за дейността си в два аспекта: защита от дискриминация с прякото приложение на Закона за защита от дискриминация и превантивна дейност относно граждани с обявена ромска принадлежност.



➤ Европейският ромски информационен офис (ЕРИО) European Roma Information Office

През октомври 2015 г. беше проведен семинар, организиран от Европейския информационен ромски център в тясно сътрудничество с Еквинет на тема „Противодействието на словото на омраза: ролята на органите за равнопоставеност“. В семинара взеха участие 30 представители на органите на равнопоставеност, като от българска страна Комисията за защита от дискриминация беше представлявана от Ана Джумалиева – председател и Баки Хюсеинов – зам.-председател. В рамките на Директива 2000/43 относно прилагане на принципа на равно третиране на лица, без разлика на расата или етническия произход и националните законодателства в областта на равенството, събитието се фокусира върху начините, по които органите за равнопоставеност могат да противодействат на словото на омраза срещу роми. Основни цели на семинара бяха: създаване на платформа за дискусии между представителите на различните органи за равнопоставеност, гражданските организации и експерти относно начините и предизвикателствата за борба срещу словото на омраза, обмяна на добри практики в тази област и засилване на сътрудничеството между гражданския сектор и органите за равнопоставеност. В рамките на обмяната на добри практики КЗД изпъкна, като единственият орган за равнопоставеност, който в практиката си образува производства по случаи на слово на омраза под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДдскр.



➤ Европейското женско лоби

На 19 септември 2015 г. в Бургас се проведе първата дискусия по инициирания обществен дебат от евродепутат Мария Габриел в партньорство с Европейското женско лоби. Темата на дебата бе „Насилието над жените: да отворим очи и нарушим мълчанието“. Комисията за защита от дискриминация е съорганизатор на инициативата и бе представена от нейния председател Ана Джумалиева. Дебатът е в контекста на обявяването от Европейската комисия на 2016 г. за европейска година за борба с насилието над жените. Основните теми на форума бяха домашно-

то насилие, ролята на институциите за борба с насилието над жените и за защита на жертвите, трафикът на хора, мерките и политиките за по-голяма ефективност в борбата с насилието над жените, предприемачеството сред жените като шанс за ново начало, участието на мъжете като защитници на правата на жените.



➤ Правораздавателни органи от Европа

На 22 октомври 2015 г. Комисията за защита от дискриминация бе посетена от представители на правораздавателни органи на няколко страни, членки на Европейския съюз - шестима съдии и двама прокурори. Гостите: Криста Кристенсен, съдия в Трудов съд – Бристол, Великобритания; Хосе Рамон Хименес Кабесон, съдия в Апелативен административен съд – Мадрид, Испания; Маргит Егнер, прокурор в Окръжна прокуратура – Мюнхен, Германия; Будевин Де Йонг, прокурор в Окръжна прокуратура – Хага, Холандия; Оскар Рей Муньос, съдия в Районен съд – Ерманас, Испания; Дуня Хаске, съдия в Административен съд – Дрезден, Германия, бяха посрещнати и приветствани от Ана Джумалиева - председател на КЗД, която изказа благодарност за проявения интерес и внимание от страна на магистратите към органа за равнопоставеност на Република България. Г-жа Джумалиева направи изчерпателно представяне на структурата и дейността на Комисията, като изтъкна, че през 2015 г. се честват 10 години от нейното създаване. Гостите бяха запознати с основните аспекти на производството пред Комисията - от подаването на жалбата или сигнала до влизането в сила на постановените решения. Особено внимание бе обърнато на тежестта на доказване, задължителния характер на решенията на КЗД, както и правомощието ѝ да налага глоби. Възможността за самосезиране също бе обсъдена и бяха дадени конкретни примери. Представена бе работата на заседателните състави. Гостите бяха запознати и с дейността на регионалните представители, като бе подчертана тяхната съществена роля при осъществяване превантивните функции на органа за равнопоставеност. Бяха дадени изчерпателни статистически данни относно броя на подадени жалби и сигнали, образувани преписки по различни признаци и влезли в сила решения. Превантивната дейност на Комисията също бе раз-

исквана. Подчертано бе, че институцията е с богат опит и утвърден административен капацитет за реализиране на проектни дейности по европейски програми. Накрая гостите присъстваха на открито заседание.



VII. ДЕЙНОСТ ПО ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

През 2015 г. Комисия за защита от дискриминация реализира дейности по проекти, одобрени за изпълнение и финансирани през 2014 г. и 2015 г.

През отчетната година КЗД финализира проект 14-11-2/26.08.2014 г. *„Функционален анализ и оптимизиране структурата на звената на КЗД“* по Оперативна програма „Административен капацитет“ (ОПАК), приоритетна ос I „Добро управление“, подприоритет 1.1. „Ефективна структура на държавната администрация“, съфинансиран от ЕС чрез Европейския социален фонд.

Проектът има за цел оптимизиране на административната структура на Комисията за защита от дискриминация и избягване на дублиращи се функции. През 2015 г., чрез дейностите по проекта, бе проучена, анализирана и оценена организационната структура на звената на КЗД, като в резултат на това бе изготвен функционален анализ, организационна стратегия и предложения за промени в различни документи.

Проектът приключи през месец август 2015 г. с приемане на окончателен доклад с приложения относно проведения в КЗД функционален анализ. Освен анализа бяха изготвени: план за действие, по който препоръките от анализа на текущото състояние следва да бъдат изпълнени; проект на нов правилник за устройство и дейността на КЗД и проект на стратегия за организационното развитие на КЗД, включващ предложение за нова организационна структура.

Основният извод от извършения функционален анализ на дейността на КЗД е, че разпознаваемостта и познанието за функциите на Комисията сред заинтересованите страни се увеличава. Отчита се повишаване ефикасността на КЗД през 2014 г. За периода 2012-2014 г. по този показател е отчетен значителен ръст - ефикасността в работата на КЗД е повишена три пъти.

Това се потвърждава от стабилната тенденция за запазване и постепенно увеличаване на броя постъпили жалби, сигнали и запитвания.

Друга част от анализа, която подкрепя този извод, е фактът, че делът на образуваните преписки спрямо общия брой на постъпилите жалби, сигнали и запитвания за годината се повишава. От 40% през 2012 г. той нараства на 50% през 2013 г. и 51% през 2014 г.

Друг показател, който доказва повишената ефективност в работата е „цена на едно решение“, което подлежи на съдебен контрол. Средната стойност на показателя намалява през 2014 г. до 37 лв. спрямо стойността му през 2012 г., когато е била 70 лв. Това се дължи, както на увеличени брой произнесени от Комисията решения, така и на намалението на средния разход на работодателя за едно лице.

На база функционалния анализ се препоръчва КЗД да продължи да следи постигнатата ефикасност успоредно с работната натовареност на служителите, за да не се допусне претоварване и загуба на мотивация.

Направена е и препоръка за изграждане на нова информационна система, която да бъде съобразена изцяло с нуждите и спецификата на Комисията за защита от дискриминация. Използваната в момента система е морално остаряла и не е напълно функционална. Възможността за това е чрез финансиране по Оперативните програми, което е залегнало и като стратегическа цел за изпълнение през следващите години.

През 2015 г. бе одобрен проектът *„Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“*, който е част от малка грантова схема на Програма BG15 „Корекционни услуги, включително без прилагане на мерки за задържане“, Норвежки финансов механизъм 2009-2014. Проектът се реализира в партньорство с консултантската компания „Супрас“ АС със седалище Кристиансанд, Норвегия (Supras AS).

Целевата група на проекта са служители в затворите в София, Плевен и Сливен. В доклади и проучвания на редица институции и международни организации от последните няколко години се посочва, че при третирането на лишени от свобода, въпреки констатираните положителни тенденции, се наблюдава и наличие на проблемни области. Обръща се внимание, че има недостиг на обучени и мотивирани професионалисти, които да са в състояние да допринасят, от една страна за подобряване на комуникацията и работата със затворниците, за намаляване проявите на агресия, насилие и дискриминация, а от друга – да въздействат положително върху ефективността на дейностите за ресоциализация и реинтеграция.

Основни дейности по проекта са разработването на програми за начално и продължаващо обучение на служителите в затворите и последващи обучения за недопускане на дискриминация и зачитане на човешките права, които да допринесат за постигане на основната цел - повишаване компетентността на персонала в затворите в областта на правата на човека и недискриминацията.

Експерти от КЗД проведеха теренно проучване в затворите в София, Плевен и Сливен. Направен бе анализ и бяха очертани основните тенденции. На базата на опита на Комисията до момента и направения анализ бе разработен „Практически наръчник“ и „Учебна програма“. Те са предназначени за служители в местата за лишаване от свобода за начално и продължаващо обучение с интегриран норвежки опит и в съответствие с европейските стандарти.

През септември 2015 г. членовете на КЗД посетиха затвори и се срещаха със служители на същите в Норвегия, като целта на посещението бе запознаване с норвежкия опит и обмяна на добри практики в областта на компетентността на персонала в местата за лишаване от свобода в сферата на равното третиране и зачитане правата на човека.

През 2015 г. между КЗД и Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ към Министерство на правосъдието бе сключен меморандум за сътрудничество и съвместна работа. Двете институции ще си сътрудничат и подкрепят в работата по предотвратяване на дискриминацията в местата за лишаване от свобода.

През 2015 г. КЗД подготви проектно предложение към Министерство на труда и социалната политика и второ към Министерство на вътрешните работи по Мярка 5 – „Кампании за повишаване на информираността и чувствителността“, Програма BG 12 „Домашно насилие и насилие, основано на полов признак“ в рамките на НФМ 2009-2014; адаптира и допълни предвид сроковете, посочени от МВР и участва като партньор по още три проектни предложения в консорциум с неправителствени организации от страната и от Европа по програмата на Европейската комисия „Правосъдие 2014-2020“. В края на 2015 г. един проект беше одобрен, а през 2016 г. се очакват от Брюксел резултати по оценката на друго предложение.

Едно от проектните предложения *„Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“*, което Комисията за защита от дискриминация разработи по новостартиралата Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020“, бе одобрено от Министерството на труда и социалната политика в края на 2015 г. Проектът ще бъде изпълняван през 2016 и 2017 г.



VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИ

През изминалата 2015 г. регулярно бе изпращана информация в медиите за работата на Комисията за защита от дискриминация. Всяка седмица над 170 репортери от национални и регионални медии получаваха информация за предстоящите заседания на КЗД. Броят на медиите растеше, защото перманентно представители на други средства за масова информация изявяваха желание да бъдат информирани за предстоящите заседания и респективно за работата на КЗД. Това бе една от целите в направление медии – да се направи информацията търсена и желана. Много от образуваните преписки и решенията на КЗД през годината ангажираха вниманието на журналистите, представители на медиите присъстваха и на заседания на КЗД по преписки. Гласност бе давана и на обществено по-значими решения на Комисията – за инсулиновите помпи за деца, за необходимите импланти към лечението на прогресивна сколиоза, за заплащане на декодиращи устройства на лица със специални социални потребности предвид достъпа им до цифров телевизионен сигнал, за недостъпна архитектурна среда, за лишено семейство, което е на почивка, от достъп до ресторант заради детска количка и др.

Продължи практиката средствата за масова информация от една страна да изискват повече данни и информация, за да разработват задълбочено свои материали за КЗД с тематична насоченост, обвързана с определен дискриминационен признак и от друга – с публикуваните материали да обобщават дейността на Комисията. В тази посока работиха: национална телевизия – за дискриминация по различни признаци при упражняване правото на труд; национална телевизия – за дискриминация по признак „пол“; национална телевизия – за дискриминация на бъдещи майки при упражняване право на труд; национален всекидневник – за дискриминация на бъдещи майки при упражняване право на труд, две национални телевизии – по проекта за дискриминация в затворите и др. Питания бяха отправяни за цялостната работа на КЗД през годината, за преобладаващите оплаквания на жалбоподателите и от коя сфера на обществения живот са те, за брой постъпили жалби и сигнали и образувани преписки.

Бяха дадени обобщаващи интервюта за работата на КЗД, както следва: 8 за национални телевизии, 3 за национални всекидневници, 3 за национални радиа, 3 за информационни агенции.

През годината бе проведена пресконференция на КЗД по проекта за повишаване компетентността на служителите в затворите за превенция на дискриминация. На пресконференцията бе подписан меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ към Министерство на правосъдието. Присъстваха представители на средствата за масова информация, а интересът към форума и казаното на него бяха отразени на страниците и в ефира на десетки медии. Много от средствата за масова информация, които не успяха да изпратят свои представители на пресконференцията, търсеха връзка с КЗД, за да получат информация от събитието и отговори на своите въпроси, свързани с проекта. Бяха излъчени в ефир интервюта по темата с председателя на КЗД, бе дадено и интервю в студиото на сутрешен блок на национална телевизия.

Медиите от Видин и региона бяха информирани за заседание по преписка от района, което бе проведено извън София, което не е практика на Комисията. Представители на медии присъстваха на самото заседание, като бе проведена и пресконференция с членове на КЗД.

Във Велико Търново бе подготвена и организирана пресконференция на председателя на КЗД пред медии от региона. Тя бе по повод експертен форум на тема: „Икономически фактори и инструменти за социална интеграция на ромската общност: Добри български практики“, организиран от Комисията за защита от дискриминация и Съюза на икономистите в България. Бе подготвена текстова информация за местните медии, свързана със статистика на жалби и преписки от региона, както и казуси от тях.

Отново, след отправени питання от служителите на регионалните представителства на КЗД, бе изготвяна необходимата статистика и информация за преписки, били те от региона или по определени признаци от цялата страна. Такава информация бе давана на Пловдив, Враца, Русе, Габрово, Велико Търново, Видин и др.

През отчетната година продължи доброто взаимодействие със служителите от отдела за анализ, превенция и международно сътрудничество в КЗД. Бе му предоставяна информация, необходима за представянето на КЗД на форуми зад граница. Информацията обхващаше преписки, образувани през годините по определени защитени признаци, статистика по години, която да посочи преобладаващите оплаквания, тенденциите в образуваните преписки при различните защитени признаци и др.

Организиран по месеци през 2015 г. медийни изяви на членове и представители на КЗД, както и присъствие на медии на открити заседания по преписки на комисията:

- **През януари:** подготовка и организация на интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия; организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание на КЗД по преписка; организиране присъствие на репортер и оператор от национална телевизия на заседание на КЗД по преписка;

- **През февруари:** организиране на интервю на председателя на КЗД пред представители на ЮНЕСКО; подготовка на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национален вестник;

- **През март:** подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия за правно предаване, изцяло посветено на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор на друга национална телевизия на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер на информационна агенция на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер на друга информационна агенция на заседание по преписка на КЗД;

- **През април:** подготовка и организиране на пресконференция на КЗД; организиране на интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия на пресконференцията; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор на друга национална телевизия на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер на информационна агенция на заседание по преписка на КЗД; подготовка на интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия; подготовка на интервю на председателя на КЗД пред репортер на информационна агенция; подготовка и организиране на участие на председателя на КЗД в сутрешния блок на национална телевизия;

- **През май:** подготвяне и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание на КЗД по преписка; подготвяне и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание на КЗД по преписка; подготвяне и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание на КЗД по преписка;

- **През юни:** подготовка и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор от национална телевизия на заседание по преписка на КЗД;

- **През юли:** подготовка и организиране на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национално радио; интервюта на председателя и зам.-председателя на КЗД пред медии във Видин; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор от национална телевизия на заседание по преписка на КЗД;

- **През август:** подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД пред национално радио; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД пред информационна агенция; подготовка и организиране на пресконференция на председателя на КЗД пред медии във Велико Търново; подготовка на интервю на председателя на КЗД пред национален вестник; подготовка и организиране на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национална телевизия;

- **През септември:** подготовка и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер и оператор от национална телевизия на заседание по преписка на КЗД;

- **През октомври:** присъствие на репортер от национален вестник на заседание по преписка на КЗД; присъствие на репортер от друг национален вестник на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организация на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национална телевизия; организиране среща на председателя на КЗД с представители на национална телевизия;

- **През ноември:** подготовка и организиране на участие на председателя на КЗД в предаване на национално радио; подготовка и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание по преписка на КЗД;

- **През декември:** подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за сутрешния блок на национална телевизия; подготовка и организиране присъствие на репортер от информационна агенция на заседание по преписка на КЗД; подготовка и организиране присъствие на репортер от национален вестник на заседание по преписка на КЗД.

Практика е в работата с медиите представителите на средствата за масова информация да търсят връзка със страните по образуванията в КЗД преписки, по-скоро с жалбоподателите. След осъществена такава връзка от страна на КЗД между жалбоподател и две национални телевизии и излъчени техни репортажи, момче с увреждания чрез съдействието на Сдружение „Младежка европейска инициатива“ присъства на 27 май на организираната от президента абитуриентска вечер за младежи с увреждания в резиденция „Бояна“, като преди това посети и Народното събрание. Информацията е лично от родителите на момчето чрез нарочно обаждане и благодарност. Тенденцията е тази практика да продължава, защото подобни контакти се оказват полезни и популяризират работата на КЗД. Показателен за ползата от подобни инициативи е излъчен през декември 20-минутен репортаж в сутрешния блок на национална телевизия, до който се стигна именно след контакт между семейство жалбоподатели и репортер от телевизията.

Необходимо е подсигурирането на ресорни журналисти на КЗД в два национални вестници, където досегашните ресорни репортери напуснаха. След разговори с началниците на отдели в редакциите на двете медии се очаква определянето на нови репортери там, които ще се ангажират с отразяване на работата на комисията.

Нашата медийна политика винаги е била обусловена от ясната мисъл и ангажимент към отговорностите на журналиста и неговата работа. Така съхраняваме баланса в отношенията ни с медиите. Не без значение е стремежът ни освен да се увеличават, контактите с журналистите да се градят, а както на взаимното уважение, така и на зачитането на професионалните усилия и умения на другия. Приоритет през годините е тези стойностни величини да бъдат съхранявани и доразвивани.

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

През изминалата 2015 г. Комисията за защита от дискриминация продължи да изгражда и утвърждава авторитета си на орган по равнопоставеност в рамките на специализираното производство чрез усъвършенстване практиката на специализираните постоянни заседателни състави по прилагане антидискриминационното законодателство на Република България.

Запази се тенденцията за увеличаване броя на постъпилите жалби и сигнали като цяло.

Все още е актуален практическият проблем, който възниква, когато пред съд е подадена искова молба за защита срещу твърдени актове на дискриминация със заявени претенции за присъждане на обезщетение и/или други претенции, а тя се препраща до КЗД с тълкуването, че Комисията е единствено компетентен орган за разглеждане и решаване на въпроси за извършена дискриминация. Тъй като по тези искания КЗД няма компетентност да се произнесе (например, отмяна на уволнение и възстановяване на незаконно уволнено лице на работа), лицата, подали иски пред съда, обективно биват лишавани от възможността да получат произнасяне по част от претенциите им, заявени в исковите молби.

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

От 7 април 2015 г. е в сила изменение и допълнение на 3ЗДискр. Проектът на закона бе разработен в изпълнение на поети ангажменти от Република България във връзка с постъпило чрез системата EUPilot от ГД „Правосъдие“ при Европейската комисия запитване №4849/13/JUST. Изменението се отнася до транспонирането в националното законодателство на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), по отношение гарантиране защитата срещу дискриминация при промяна на пола и прехвърляне тежестта на доказване в случаи на дискриминация, регламентирана в разпоредбата на чл. 9 от 3ЗДискр. С предложената редакция се постига терминологично съответствие на текста на разпоредбата на чл. 9 от 3ЗДискр. с превода на съответните разпоредби в Директива 2006/54/ЕО и други антидискриминационни директиви. Терминологичните уточнения имат отношение към практиката при прилагането от страна на КЗД на концепцията за разместената тежест на доказване, според която дискриминираното лице – ищец или жалбоподател, се освобождава от тежестта на доказване, когато представи факти за наличие на предполагаема дискриминация и ответникът е този, който трябва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране. С това изменение се запълни празнота в правото и се затвърди практиката в смисъла на изменението, която специализираното производство следваше, преди то да бъде прието.

В рамките на институционалното взаимодействие независимият специализиран орган за защита от дискриминация подпомогна различни държавни органи в процеса на отчитане на мерките, предприети от Република България в изпълнение на международни ангажменти. От значение е взаимодействието на КЗД с Министерството на труда и социалната политика по ключови теми, свързани с националната и международната политика за превенция и борба с дискриминацията, равенство на половете, интеграция на хората с увреждания и защита правата на ЛГБТИ хората. Ключово е и сътрудничеството с Министерството на външните работи по изпълнението на международните ангажменти, поети от Република България в областта на правата на човека по основни антидискриминационни въпроси, които касаят дейността на международни организации – Европейски съюз, Съвет на Европа, Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Организация на обединените нации.

КЗД взе активно участие със статут на наблюдател в създадения с Решение №796/13.12.2013 г. на Министерския съвет Национален механизъм по правата на човека, с което допринесе за изграждането на единна позиция на Република България относно изпълнението на поети от страната международни ангажменти. Органът за равнопоставеност допринесе и за актуализацията на Втория национален доклад на Република България в рамките на Универсалния периодичен преглед на Съвета по правата на човека на ООН, който беше представен през 2015 г.

В качеството на национален орган по правата на човека към ООН и контактна точка по въпросите на равнопоставеността към Бюрото за демократични институции и права на човека на

ОССЕ, на Комисията се възлага воденето на отчетност и регулярно събиране на статистически данни и друг вид информация по строго определени критерии и въпроси, които отразяват изпълнението на ангажиментите на България по подписани международни договори. През 2015 г. за първи път от функционирането си като Национална точка за контакт към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, КЗД инициира национално сътрудничество за унифициране на системата за регистриране и докладване на престъпления от омраза в България и реализира две национални работни срещи с участието на всички заинтересовани страни по процеса на регистрация и докладване на престъпления.

Както в светлината на статистическите данни, така и от гледна точка на правомощията на органа по равнопоставеност, свързани с превенция на дискриминацията, информиране на обществеността и предоставяне на правна помощ на жертвите от дискриминация в регионалните представителства, се утвърждава изводът, изтъкван многократно в доклади за Република България от международни контролни органи, че на Комисията следва да се осигурят условия и възможности за максимално изпълнение на законово регламентираните ѝ функции по защитата срещу всички форми на дискриминация и нейното предотвратяване.

Защитата от дискриминация в рамките на специализираното производство в КЗД и през изминалата 2015 г. показва едно устойчиво развитие, като с решенията си органът по равнопоставеност затвърждава напредъка в прилагането на антидискриминационното право.

Чрез цялостната си дейност - чрез способите на процесуална защита на пострадалите от актове на дискриминация, чрез превенцията и подпомагането на жертвите от дискриминация, съобразена с установените европейски и международни стандарти, Комисията за защита от дискриминация на Република България спомага за повишаване обществената култура на зачитане на човешките права.

От досегашната практика е видно, че въпросите, свързани с дискриминацията са въпроси със сериозно значение за обществения и политическия живот и хората имат необходимост от орган като КЗД.

И занапред Комисията ще съсредоточава своите усилия за изпълнение на приоритетите, свързани с основните ѝ дейности, определени от ЗЗДискр.:

- осигуряване бързина и ефективност на производствата за защита от дискриминация;
- оказване независима помощ на жертвите от дискриминация;
- осъществяване на постоянен контрол по изпълнение решенията на комисията;
- прилагане на най-добрите европейски практики в областта на антидискриминацията;
- обмяна на опит и споделяне на добри практики с национални и международни органи, специализирани в областта на правата на човека и защитата от дискриминация;
- в съответствие с препоръката на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, създаване на регионални представителства във всичките 28 области на България и предоставяне на необходимите им финансови и човешки ресурси, за да функционират ефективно;
- организиране на национална кръгла маса с международно участие във връзка с председателството на България на Комитета на министрите на Съвета на Европа, на която да се покажат механизмите за насърчаване и осъществяване правата и основните свободи на хората и уязвимите групи, чиято реализация е свързана с нови предизвикателства, резултат от развитието на политическите и социално-икономическите процеси в Европа;
- инициативи и кампании срещу ксенофобията, расизма, речта на омраза и престъпленията от омраза.

За реализирането на тези цели активно ще се работи за:

- повишаване квалификацията на служителите;
- добро взаимодействие с държавните институции, неправителствените организации, медиите;
- участие на КЗД в национални и международни форуми;
- максимално използване на програми и източници за финансиране и др.

Наред с текущата си правозащитна дейност, КЗД работи усилено за промяна на нагласите сред хората.

Капацитетът, с който разполага Комисията в лицето на своя балансиран състав, дава индикации, че и занапред ще успява да се справи с нелеките задачи, които стоят пред нея и ще представи добре страната ни пред европейските наблюдатели и международни партньори.

