

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ
ДИСКРИМИНАЦИЯ



PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

ГОДИШЕН ОТЧЕТ *2011*

Република България



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

ГОДИШЕН ОТЧЕТ *2011*

Република България
КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

София 1125, бул."Драган Цанков" 35 тел.: 02/
807 30 30, факс: 02/ 870 84 48 www.kzd-nondiscrimination.com e-mail: kzd@kzd.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

I. УВОД.....	5
II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ.....	7
Първи специализиран постоянен заседателен състав.....	8
Втори специализиран постоянен заседателен състав	16
Трети специализиран постоянен заседателен състав	26
Четвърти специализиран постоянен заседателен състав.....	35
Пети специализиран постоянен заседателен състав	41
Петчленен разширен заседателен състав	52
Ad hoc заседателен състав	69
III. ПОСТАНОВЕНИ АКТОВЕ НА КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО ИМ	73
IV. РЕГИОНАЛНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА КЗД	82
V. АДМИНИСТРАТИВНА И ИНФОРМАЦИОННА ДЕЙНОСТ	89
VI. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ	92
VII. МЕЖДУНАРОДНО И ЕВРОПЕЙСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО, ПРОЕКТИ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ, НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ, МЕДИИ.....	93
VIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	111

I. УВОД

Закрилата на правата на човека е една от най-важните национални задачи. Дискриминацията е изключително опасна и вредна за съвременното общество, защото може да постави в риск свободата, сигурността и мира в България, да пречи за достигането на високо равнище на заетост и качество на живота, да спъва икономическата и социалната интеграция на хората. Борбата срещу дискриминацията във всичките ѝ проявени форми е особена актуална сега, във времето на влошената икономическа ситуация, в която се намира страната. дународен план.

Годишният отчет за 2011 г. на Комисията за

защита от дискриминация като независим специализиран държавен орган е изготвен в съответствие с разпоредбата на чл. 40, ал. 5 от Закона за защита от дискриминация и обхваща периода от 01.01. до 31.12.2011 г.

В отчета е представена работата на КЗД през годината във всички области на дейността ѝ съобразно нейните правомощията съгласно Закона за защита от дискриминация. Посочен е общият брой жалби, сигнали и самосезирания



Пълен състав на КЗД

През отчетната година 2011 г. Комисията за защита от дискриминация (КЗД) осъществяваше ефективно своите правомощията за прилагане и спазване на Закона за защита от дискриминация, за превенция срещу дискриминация, за насърчаване равните възможности, за отговорностите в борбата с нетолерантността на всички нива. През годината комисията предприе няколко важни стъпки, които

допринесоха за нейното институционално израстване в межпо оплаквания на засегнати лица за извършена дискриминация - 848, който бележи ръст спрямо миналата година. Образуван са 362 броя преписки, с 91 броя повече от 2010 г. Изпратени са на „административния орган, който е компетентен да реши въпроса“ - чл. 31, ал. 1 от АПК -354 броя жалби и сигнали. През година са били

консултирани 7011 лица. Изпратени са 240 броя отговори по e-mail на постъпили питання по електронната поща на КЗД. През изминалата 2011 г. сайтът на КЗД е посетен 1 063 479 пъти.

Основно внимание в отчетния доклад е отделено на производството по преписките, образувани по жалби и сигнали. Поднесена е информация за дейността на всеки от постоянните специализирани състави, като са анализирани техни решения с позначим обществен интерес. Показани са подробни данни за издадените актове на КЗД и контролът, който комисията осъществява за тяхното прилагане.

Обстойно е отразена активна работа на 19-те регионални представители на комисията по места с гражданите, с държавните и общинските органи и с неправителствените организации.

Подобаващо в отчета се отразява фактът, че Подкомисията по акредитация към Върховния комисар на ООН за правата на човека удостои Комисията за защита от дискриминация със статут „В" като Национален орган по правата на човека. Това е високо признание за работата на КЗД като утвърден орган за борба с дискриминацията и насърчаване на равенството не само в България, но и извън нея.

В отчета е намерил място и коментар за направеното преюдициално запитване от страна на КЗД до Съда на Европейския съюз в Люксембург за тълкуване на някои от разпоредбите на Директива 2000/43 на Съвета на Европа от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица, без разлика на раса или етнически произход. Отговорите на въпросите, макар и те да се поставят за тълкуване в рамките на конкретно производство пред КЗД, ще са от принципно значение за практиката на комисията като национална юрисдикция да отправя преюдициални запитвания до Съда на ЕС за тълкуването на нормите на европейското законодателство. От друга страна отговорът на Съда в Люксембург ще допринесе за преодоляването на практически предизвикателства в производствата за защита от дискриминация, свързани с разпределянето на доказателствената тежест и прилагането на дефинициите за дискриминация.

Отчетени са сътрудничеството на комисията с други държавни органи, развитието на сътрудничеството с чужди органи за защита от дискриминация, участието на представителите на КЗД в международни органи и форуми за защита на равните възможности в рамките на Евросъюза: Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, Съвета на Европа, Европейската комисия

срещу расизма и нетолерантността, Европейската мрежа на органи за равенство „Еквинет" и редица други.

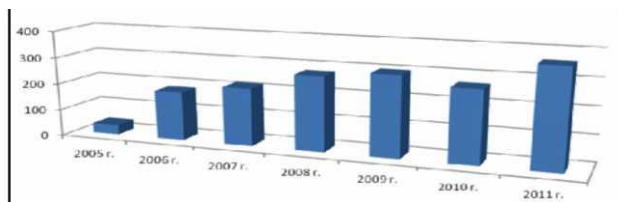
Активното участие на КЗД в европейски проекти е отразено подробно в отчетния доклад. Комисията е била водещ орган или партньор в проектите: „Електронен тест за толерантност", награден с наградата „Еразъм Евромедия", „Училища без дискриминация", „Равенството като път към прогреса" и др. Борбата срещу дискриминацията се осъществява и чрез активна превантивна дейност. Обучителни семинари, учебни модули, открити приемни, издаване на сборници от нормативни актове и практика на КЗД, раздаване на отпечатваните от комисията рекламни брошури и дилпънки — това са част от мероприятията, реализирани от Комисията.

В отчетния доклад е представено доброто сътрудничество на комисията с държавните институции, органите на местната власт, партньорството с неправителствените организации, както и взаимодействието с медиите.

II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ

През 2011 г. по реда на чл. 50 от ЗЗДискр. в Комисията за защита от дискриминация са образувани 362 преписки по оплаквания на засегнати лица за извършена дискриминация. В съответствие със ЗЗДискр. и Правилата за производство на КЗД образуваните преписки са разпределени за разглеждане на определените специализирани състави по защитените от закона признаци, а при оплаквания за дискриминация по повече от един признак, са разпределени на разширен петчленен заседателен състав за множествена дискриминация.

Нагледна представа за образуваните преписки по години дава следната графика:



Образуваните през 2011 г. преписки са разпределени по заседателни състави и признаци както следва:

На **първи заседателен състав**, специализиран по признаците: етническа принадлежност и раса, са разпределени 26 преписки с оплаквания за нарушения по признак етническа принадлежност и 1 преписка за нарушения по признак раса.

На **втори заседателен състав**, специализиран по признаците: пол, човешки геном, упражняване право на труд, синдикална принадлежност, са разпределени за разглеждане 10 преписки по признак пол, от които 5 за сексуален тормоз при упражняване правото на труд, 21 преписки с оплаквания за дискриминация при упражняване право на труд и 6 преписки с оплаквания за нарушения по признак синдикална принадлежност.

Трети заседателен състав, специализиран по признаците: народност, гражданство, лично положение, произход, религия и вяра, е приел на производство 2 преписки, образувани по признак народност, 5 преписки по признак гражданство, 45 преписки по признак лично положение и 1 преписка с оплаквания за дискриминация по признак религия и вяра.

На **четвърти заседателен състав**, специализиран по признаците: образование, убеждение, политическа принадлежност, лично положение, обществено положение, имуществено състояние, са разпределени през 2011 г. 4 преписки по признак образование, 19 преписки по признак обществено положение и 4 преписки по признак имуществено състояние.

Пети заседателен състав, специализиран по признаците: увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, е приел на производство през 2011 г. 35 преписки по признак увреждане, 20 преписки по признак възраст, 8 преписки по признак сексуална ориентация и 3 преписки по признак семейно положение.

През 2011 г. на **петчленен разширен състав** за множествена дискриминация, поименно определян от председателя на комисията за всеки конкретен случай, са разпределени 151 преписки. В образуваните през годината преписки за множествена дискриминация по повече от един признак са посочени в съчетание с най-малко още един защитените признаци, както следва:

лично положение	- 113 преписки
възраст	- 40 преписки
обществено положение	- 32 преписки
увреждане	- 32 преписки
пол	- 26 преписки
етническа принадлежност	- 21 преписки
образование	- 16 преписки
политическа принадлежност	- 14 преписки
упражняване правото на труд	- 11 преписки
имуществено състояние	- 5 преписки
семейно положение	- 4 преписки
гражданство	- 4 преписки
религия и вяра	- 4 преписки
убеждение	- 3 преписки
сексуална ориентация	- 1 преписка
произход	- 1 преписка

В съответствие с чл. 11, ал. 4 на глава трета *Заседателни състави* от Правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация председателят на комисията при необходимост може да създава заседателни състави ad hoc. През 2011 г. една от образуваните преписки е разпределена на **ad hoc заседателен състав**, членовете на който персонално са определени с разпореждането на председателя.

През 2011 г. от всички заседателните състави на КЗД са постановени общо 228 решения. Със 139 решения от тях състав на комисията е одобри споразумения между страните, установил е извършването на дискриминация или е оставил жалбата без уважение. В посоченият общ брой постановени решения са включени и 12 протоколни решения на заседателните състави, както и 6 решения на деветчленен състав на комисията за издаване на актове за установяване на административно нарушение и налагане на глоби и имуществени санкции. В общия брой постановени решения са включени и 71 решения, с които е прекратено производството на различни основания (поради оттегляне на жалбата — 27, поради неотстранени в срок нередовности — 33, оплакванията не отговарят на материалната компетентност на комисията — 4, и др.).

С цел преустановяване на нарушенията на закона през 2011 г. от заседателните състави на КЗД

са дадени 53 задължителни предписания, а за предотвратяване на нарушенията са постановени 42 препоръки. За установените нарушения са наложени 110 глоби и имуществени санкции на физически и юридически лица. С постановените през годината решения е установено извършването на пряка дискриминация в 58 случая, а с 9 решения е установено извършване на непряка дискриминация. В 16 от случаите на установени нарушения извършената дискриминация е под формата на тормоз, в 4 под формата на преследване, в 3 под формата на подбуждане към дискриминация. Със 7 от постановените решения на петчленен разширен състав е установено извършване на множествена дискриминация, а от всички състави са постановени 71 решения, с които са оставени без уважение претенциите на жалбоподателите, тъй като не е установено извършване на дискриминация,

Първи специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация първи постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: етническа принадлежност и раса.

През 2011 г. съставът е постановил двадесет и пет решения по образувани преписки с оплаквания

за дискриминация по признак етническа принадлежност, от които три протоколни. С десет от постановените решения решаващият състав е установил в два случая извършването на непряка дискриминация по признак етническа принадлежност и в един е установил извършването



на пряка дискриминация. С едно от решенията е утвърдено частично споразумение между страните по повдигнатите оплаквания, в останалата част производството е продължило и са назначени графологически експертизи. За прекратяване на установените нарушения са дадени две предписания и една препоръка до компетентни държавни и общински органи и управител на етажна собственост. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по седем от подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация, но в четири от тези случаи с цел предотвратяването на бъдещи нарушения по признак етническа принадлежност съставът е постановил три предписания и две препоръки. С отделни протоколни решения е прекратено производството по шест преписки поради оттегляне на жалбата и три производства са прекратени поради неотстраняване на нередовности на подадената жалба. Едно от производствата, образувано по оплакване на лице от медицински персонал за дискриминация по признак етническа принадлежност, е прекратено поради смърт на посоченото като ответна страна онкоболно лице. Постановените решения са по жалби с оплаквания за дискриминация в сферата на достъпа до стоки и услуги (9), упражняване правото на труд (5), във връзка със семейни отношения на страните (1), във връзка с правоприлагане от МВР и общински органи (3), във връзка с дейността на медии и средства за масово осведомяване (2) и във връзка с медицинско обслужване (2).

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на мъжете 21:6, което сочи на преобладаваща джендърна активност на мъжете. Броят на жалбоподателите не съвпада с броя на преписките поради обединяване на производствата по отделни преписки в съответствие с принципа за процесуална икономия, както и подаване на една жалба от няколко лица. От заявените оплаквания и данни за самоопределянето на жалбоподателите може да се направи основателен извод, че от защитата на закона по признак етническа принадлежност са се възползвали както български граждани, принадлежащи към малцинства, така и български граждани от преобладаващото етническо мнозинство.

Преобладаващият брой на жалбоподатели-те по постановените от първи специализиран състав в производството решения е на лица от етнически малцинствени групи. Най-висок относителен дял заемат оплакванията за дискриминация по етнически признак при предоставянето на стоки и услуги в различните сфери на икономиката и обществения живот. Макар че дискриминацията по признак етническа принадлежност въобще и при предоставянето на стоки и услуги в частност е предмет на забрана както в ЗЗДискр., така и в специални закони, преодоляването на трайно установените в обществото стереотипи става трудно. Независимо от рационалното отхвърляне на всички теории, насочени към определяне на каквито и да е различия между човешките раси и етно-си, независимо от императивните законови забрани и

широката институционална подкрепа на официалните държавни органи в борбата с расовата дискриминация и сегрегация, често в ежедневието етническата принадлежност на гражданите е онзи белег, на основата на който се ограничават техните човешки права, или той става причина за открито враждебно отношение, унижаващо човешкото достойнство.

Както сочи практиката на първи специализиран състав ефективната борба с дискриминацията на основата на признак етническа принадлежност изисква адекватна институционална подкрепа на всички нива. Видно е от **решение № 24/2011 г. по преписка № 45/2010 г.** на решаващия състав, че борбата с расовата дискриминацията може да бъде значително компрометирана от формалното или неадекватно изпълнение на законовите задължения, макар и на едно от нивата.

В конкретния случай производството е образувано по сигнал, подаден от областен управител във връзка с писмо до него от двама народни представители и докладна на координатор по етнически въпроси до общинска администрация, за дискриминация при предоставяне на стоки и услуги в кафе-аператив на лица от ромски етнос. От текста на сигнала става ясно, че народните представители заявяват загриженост по повод проведена от тях приемна в гр. Б., по време на която засегнатото лице е изложило „...своето безпокойство и активна гражданска позиция по един въпрос“ с „...особено силен негативен потенциал“. По тази причина те призовават областния управител за безпристрастно разрешаване на съществуващите проблеми, за които те са уведомили и кмета на общината, информиран за нарушението и от заемащият длъжността „Координатор по етнически и демографски въпроси“ с докладна.

При така очертаната първоначална фактическа обстановка е изисквана информация от кмета на общината и от управляващия обекта в процесния период. В качеството на ответни страни са конституирани сервитюрът в заведението и управителят на търговеца, регистриран като упражняващ дейност в него, а като заинтересувана страна в производството е конституиран и кметът на общината. В хода на проучването е предоставено писмено становище на конституирания като ответната страна управляващ ЕТ, който твърди, че за случилото се е разбрал от РУ МВР, където бил извикан за даване на обяснения по преписка. След като се е запознал с обстоятелствата, е установил, че на същата дата сервитюр е била Т.К.Т. Твърди, че сервитюрката е работила при него общо седем месеца, а преди това няма трудов стаж, тъй като е на 19 г. Представя трудов договор със сервитюрката, заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с нея, както и договор за наем на заведението в процесния период. Конституираната

ответна страна заявява, че като управител му е известно, „...че никой работодател не може и не трябва да се оправдава с непрофесионализма, некомпетентността и липсата на възпитание на подчинените си“, но категорично заявява, че нито устно, нито писмено е издавал подобни разпореждания и заповеди. Управителят на фирмата, заявява, че дълбоко съжалява за това, че засегнатите лица „...са били огорчени и обидени от сервитюра в бившето ми заведение“ и поднася писмените си извинения на засегнатото от недопускането в кафе-аперитива семейство.

В хода на откритото заседание пред комисията тази ответна страна потвърждава факта, че на процесната дата засегнатите лица не се били допуснати и обслужени в управляваното от него заведение, но отрича той да е присъствал или давал разпореждания на персонала за недопускане на клиенти от ромски произход. Твърди, че след случая направил забележка на персонала и освободил сервитюрката, а впоследствие прекратил договора за наем. Макар че решаващият състав е предоставил възможност на конституираната като ответна страна сервитюрка Т.К.Т. да представи доказателства, от които може да се направи извод, че равното третиране не е нарушено, в хода на производството такива не са ангажирани от тази ответна страна.

При така събраните доказателства първи специализираният състав е приел, че изнесеното в сигнала на областния управител се потвърждава и несъмнено се установява, че засегнатите лица са били третирани по-неблагоприятно от останалите клиенти на заведението, именно поради своята етническа принадлежност. Доколкото по-неблагоприятното третиране е извършено от ответника Т.К.Т. и същото представлява пряка дискриминация по признак „етническа принадлежност“, решаващият състав е приел, че поради умишлените и дръзки действия на извършителя са налице предпоставките за налагане на глоба на конституираната ответна страна. С цел санкцията да действа възпиращо и ефективно тя е определена над минималния размер, установен в закона. Тъй като не са установени дискриминационни действия или разпореждания на управителя, а обратното, той е предприел организационни и дисциплинарни мерки за преустановяване на нарушенията в качеството си на управител и работодател, за да не се допускат занапред подобни нарушения, съставът е дал препоръка на управителя на ЕТ да предприеме мерки при осъществяване на търговската дейност съответните отговорни лица да се въздържат от извършването на нарушения на Закона за защита от дискриминация, както и да запознае служителите с текстовете на разпоредбите на чл. 37 от ЗЗДискр. и чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр., с указание за работещите, че засегнатите лица имат възможност да сигнализират

за нарушения на тези разпоредби в Комисията за защита от дискриминация на посочен адрес и телефон.

Доколкото в хода на производството е установено, че кметът на общината, макар че е бил уведомен писмено, не е предприел необходимите мерки на местно ниво за постигане целите на ЗЗДискр. и установяване и прекратяване на подобни практики в съответствие със законоустановените правомощия на кмета с цел постигане на генералната и специалната превенция, първи специализиран състав е приел, че следва да наложи принудителни административни мерки по отношение на този орган. Решаващият състав е предписал на кмета на общината да предложи на Общинския съвет промени в Наредбата за търговската дейност за въвеждане на забрана за дискриминация при достъпа до стоки и услуги в търговските обекти на територията на общината, както и адекватни санкции за нарушаването ѝ. Отделно е предписано създаването на ефективен механизъм на местно ниво за наблюдение и преустановяване на случаи на дискриминация при достъпа до стоки и услуги, както и периодично изготвяне на тримесечни доклади до Комисията за защита от дискриминация за резултатите от този механизъм.

В съображение № 9 на Директива 2000/43/ ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. се посочва, че „дискриминацията, основана на расов признак или на етнически произход, може да попречи на постигането на целите на Договора за Европейския съюз“. Илюстрация за основателността на това предупреждение е постановеното от първи специализиран състав **решение № 69/2011 г. по преписка № 165/2010 г.** Установената в този конкретен случай фактическа обстановка сочи, че при разширяването на достъпа до финансови услуги различното и по-неблагоприятно третиране по признак етническа принадлежност при предоставянето им води до необоснована дискриминация и противни на очакваната икономическа логика действия.

Производството по преписката е образувано по жалба на засегнато лице, което твърди, че е получило писмо от обслужваща банка, с което е уведомен, че като лоялен клиент може да изтегли определен потребителски кредит. Жалбоподателят заявява, че се обадил на посочения телефон, изразил съгласие с условията и желание да изтегли такъв кредит. Твърди, че същият ден получил обаждане от служител на банката, който му задавал въпроси и след това му казал да очаква телефонно обаждане, с което ще бъде уведомен дали е одобрен за потребителски кредит на стойност 5000 лв. за 40 месеца и месечна вноска от 195, 73 лв. На следващия ден е уведомен по телефона, че е одобрен и в удобно за него време да посети близкия офис, за да подпише договора и получи потребителския си

кредит. Същия ден жалбоподателят и негов приятел отишли в офиса на банката в гр. Л. Посрещнала ги офис-мениджър, която обяснила на клиента, че е одобрен за предлагания кредит и попитала дали е съгласен да подпише договора. Дала му документи, с които да се запознае, след което той и приятелят му започнали да ги четат, а тя се извинила и отишла в съседната стая, за да разговаря по телефона. След като се върнала, отново започнала да сравнява данните по лична карта, но получила обаждане. Отново отишла в съседната стая да проведе разговора и след като се върнала погледнала в компютъра си и казала, че има технически проблем с програмата, нямали връзка с главния офис и трябвало да изчакат около 20 минути, за да се отстрани. Жалбоподателят и приятелят му станали, но им направило впечатление, че такъв проблем липсва, тъй като до това работно място работела друга служителка със същата програма, а освен това продължила да работи на своя компютър, защото веднага след тях са седнали други клиенти, които тя започнала да обслужва. Когато след 20 мин. се върнали, служителката заявила на жалбоподателя, че е станала грешка и той не бил одобрен за потребителски кредит.

Жалбоподателят счита, че е обидно външният му вид и тъмната му ромска кожа да са проблем за получаване на потребителски кредит, както и основание за отказ на банката. Сочи, че не се различава от другите клиенти, бил е лоялен клиент като тях и затова е получил предложение за кредит, но за лизинговите договори, които е изплатил, е получил одобрение от банката само с искане по телефона и може би затова е бил одобрен.

Предвид оплакването като ответни страни в производството са конституирани офис-мениджърът на банката и клонът, а самата банка е конституирана като заинтересувана страна. Всички конституирани страни предоставят изисканите становища по предмета на преписката. Офис-мениджърът на банката в офис Ловеч твърди, че по време на телефонния разговор с жалбоподателя у колежката ѝ е възникнало съмнение, че не разговаря с титуляра, а с трето лице. Въпреки този сигнал молбата за кредит е била одобрена от кредитния отдел на компанията. Когато клиентът дошъл в офиса с негов приятел, който отговарял на въпросите и прочитал всички документи, които му представили, това ѝ направило силно впечатление и решила да прегледа още веднъж забележката на кредитния консултант. Той бил посочил, че клиента не е бил наясно с целта на кредита и че по време на разговора е установено, че не разговаря с клиента, а с друго лице. По тази причина ответната страна се свързала с централния офис, след което се върнала на бюрото и продължила разговора с клиента. Сочи, че получила обаждане от колега, с когото споделила

Първи постоянен заседателен състав

притесненията си, че кредита няма да бъде за титуляра, а за неговият приятел. Колегата ѝ казал, че тогава молбата за кредит ще бъде преразглеждана, след което тя казала на клиента, че има технически проблем. Молбата била отказана въз основа съмненията на кредитния консултант, попълнил молбата, и впечатлението, оставено у нея, че кредитът няма да се използва от кандидатствалия, а от друго лице. Тази ответна страна счита, че действията ѝ при преценката за одобрение на потребителски паричен кредит в полза на жалбоподателя са били изтълкувани погрешно от него. Заявява, че етническата му принадлежност не е била обект на разглеждане или фактор за преценка при отпускане на кредити в негова полза, а като доказателство за това сочи факта, че клиентът е получавал оферти с предложение за кредит и моли жалбата да бъде оставена без уважение.

В становището на банката се посочва, че жалбоподателят е клиент, който е кандидатствал и бил одобряван за три потребителски кредита за покупка на стоки и услуги, усвоени и изплатени съобразно погасителни планове. Поддържа се, че всяка заявка за кредит била неизменно обвързана с процедура по одобрение на кредита, която представлявала съвкупност от действия и контролни въпроси, проверка в Централния кредитен регистър и други бази данни, поддържани от държавни институции, имащи за цел преценка на риска при отпускане на кредит. Съгласно посочените правила служителът е констатирал, че не разговаря с кредитоискателя, а с трето лице, което предизвикало притеснения относно добросъвестността му. Въпреки това, предвид добрата кредитна история, било взето решение кредитът да бъде одобрен. Твърди се, че последвалия отказ на кредитора за отпускане бил основан на обективна преценка за висок процент на риск при неговото изплащане, породен от съмнение, че заемът ще бъде усвоен от лице, което няма да мине през преценка за одобрение. Счита се за неоснователно твърдението, че жалбоподателят е бил одобряван, тъй като „не е виждан“ от представител на кредитора. Банката заявява, че в дълггодишната си дейност в сферата на потребителското кредитиране няма и никога не е имало практика за одобрение на потребителски кредити на базата на критерии, които могат да бъдат определени като пряка или непряка дискриминация по силата на ЗЗДискр., и счита, че действията на банката са били изтълкувани погрешно от кредитополучателя, а неговата етническа принадлежност не е била обект на преценка или решаващ фактор за отпускане на кредита.

В хода на заседанието съставът допуска и разпитва като свидетел на жалбоподателя неговият приятел, който обяснява, че работи в община Л. като експерт по етнически и демографски въпроси,

поддържа отношения с хората от малцинствата и те му вярват и се допитват до него. Твърди, че жалбоподателят е отишъл при него и му обяснил, че като редовен платец е получил писмо и обаждане от банка, с които му предоставяли възможността да изтегли кредит с предимство, след което му дал телефона на банката, за да се обади и да се уговорят. Неговите обяснения за проведените в офиса на банката разговори, промяната на отношението в хода на разговора и последвалия отказ напълно съвпадат с описаното в жалбата и обясненията на конституирания като ответна страна офис-мениджър на банката

Опирайки се на национални и европейски изследвания съставът приел, че нагласите на служителката офис-мениджър спрямо жалбоподателя като клиент от ромски произход евентуално са или биха били идентични с общите нагласи и негативни стереотипи, установени на национално ниво, характеризиращи ромите като склонни към престъпления, крадливи, неценящи образованието, мързеливи и безотговорни хора. Тази нагласа, според решаващия състав, е причината след визуалния контакт с жалбоподателя да бъде обосновано съмнение за групова измама, което подтиква ответната страна към предприемане на допълнителни мерки. Именно действията на ответната страна след явяването на жалбоподателя в офиса на банката и осъществяване на визуален контакт с него, изразяващи се в подаване на сигнал за преразглеждане на първоначално отпуснатия кредит, без да обясни на жалбоподателя съмненията си или да ги изясни с него, представлява поставяне в по-неблагоприятно положение на засегнатото лице на основата на етническата му принадлежност, формално оправдано с разпоредбите на т. А.1. от Инструкцията за разпознаване и сигнализиране за потенциални измами.

Първи специализиран състав е установил, че в хода на проведеното производство не са представени убедителни доказателства за твърденията на ответните и конституираната заинтересувана страна, че отхвърлянето на последната заявка на жалбоподателя за кредит е обективно оправдано, целесъобразно и законоустановено с цел предотвратяване на загуби за кредитното дружество. По тези причини първи специализиран състав е приел, че предприетите действия от ответната страна и офис-мениджър след осъществяването на визуален контакт с жалбоподателя съставляват непряка дискриминация на основата на етническа принадлежност и нарушение на забраната за дискриминация при предоставянето на стоки и услуги, установена в чл. 37 от ЗЗДискр.

За пълното изясняване на фактическата обстановка и действията на служителите от банката е изискан и представен заварен препис на Процедура за осъществяване на продажба на потребителски

кредити в представителните офиси на банката, заверен препис на Инструкция за проверка и въвеждане на лична карта на клиент в търговската мрежа и Инструкция за разпознаване и сигнализиране за потенциални измами от служители на дружеството.

Въз основа на приложените по преписката обяснения, писмени и гласни доказателства и заключителни становища на страните първи специализиран състав е установил, че действително в Инструкция за разпознаване и сигнализиране за потенциални измами, в точка А.1. „Разпознаване на признаците на измама“ - „Групови измами“ е посочено „Кандидатстване за кредит чрез „подставено“ лице (Титулярът на кредита не съвпада с човека, който реално ще ползва стоката/сумата. „Най-често това са уговорени лица, които не си дават сметка за отговорността, която поемат). Признаци: „Клиентът е придружаван от лице, което се намесва в разговора и отговаря на въпросите вместо него, или суфлира, и което не определя отношението си с Клиента и евентуално представителство, или не е определен от клиента като легитимен представител“.

След анализ на разпоредбите съставът е приел, че с цел да гарантира в известна степен предотвратяване на евентуални загуби дружеството заинтересувана страна е допуснало нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. с въвеждането в Инструкция за разпознаване и сигнализиране за потенциални измами на точка А.1. Нарушението представлява непряка дискриминация, защото дружеството е въвело на пръв поглед неутрална практика, обоснована със законна цел, но средствата за постигането ѝ не са подходящи и необходими и именно прилагайки тази разпоредба по отношение на жалбоподателя е допуснато по-неблагоприятно третиране на засегнатото лице.

С превантивна цел, за да не се допускат подобни нарушения, първи специализиран състав е дал задължително предписание на заинтересуваната страна да преразгледа Инструкция за разпознаване и сигнализиране за потенциални измами от служители на банката и измени привидно неутралната разпоредба в точка А.1., като се съобрази с изискванията както на Закона за защита от дискриминация и Директива 2000/43/ЕО.

Толерантността и принципът на равно третиране предполагат липсата на всякаква пряка или косвена дискриминация, основана на принадлежността към определен етнос. Вкоренените предразсъдъци често стават препятствие за постигането на постулираното от закона равенство и в практиката на състава не са рядкост случаите, в които стереотипното поведение на преобладаващото национално мнозинство е водело до по-неблагоприятно третиране на лица от етническите малцинства. Не винаги обаче възприетото от представители на малцинствата

диференцирано третиране е свързано с по-неблагоприятно третиране поради принадлежност към друг етнос и дискриминация.

Такъв казус е разгледал първи специализиран заседателен състав в **решение № 184/2011 г. по преписка № 125/2010 г.**, образувана по жалба за дискриминация подадена от В.С.Ю. от гр. III. с оплаквания за дискриминация по признак етническата принадлежност при прекратяване на трудовите правоотношения на жалбоподател-ката, поради съкращаване на щата. Жалбопода-телката работила като счетоводител, счита, че притежава необходимото образование за длъжността и намира, че уволнението ѝ е дискриминация, защото други нейни колеги с по-ниско по степен образование са останали на работа и не са били засегнати от съкращението. Въпреки че в първоначалната жалба В.Ю.С. претендира, че уволнението ѝ според нея е дискриминация на основата на етническата ѝ принадлежност, в заключителното си писмено становище изтъква и възрастта като причина за претендираната дискриминация, твърдейки, че нейната възраст не ѝ позволява да се конкурира по продължителност на трудов стаж с останалите нейни колеги при извършването на подбор.

За установяване извършването на пряка или непряка дискриминация решаващият състав е приел, че в случая е важно да се установи защо посочените от жалбоподателката нейни колеги са запазили работните си места и дали възрастта или етническата принадлежност са тези причини, които пряко или косвено са изиграли някаква роля за крайния резултат в конкуренцията. След проведените тестове и сравнения съставът е установил, че подборът е извършен в ущърб на жалбоподателката основно заради помалкия ѝ трудов стаж, а установените разлики в етническата принадлежност или възрастта обаче не са били достатъчни, за да се заключи автоматично дали тази ситуация представлява дискриминация, поради което са извършени няколко допълнителни теста.

При проведения тест по признак етническа принадлежност не е потвърдена релеванност-та на този признак, но безспорно е установено, че при подбора за длъжността счетоводител решаващ е бил критерият продължителност на трудов стаж. Иначе казано, всеки от друг етнически произход, но със същата възраст, образование и трудов стаж, като тези на жалбоподателката, би отпаднал, ако бъде поставен в същата ситуация. С оглед на гореизложеното съставът установил, че оплакването за проява на дискриминация на основата на етническа принадлежност се явява неоснователна.

Безспорно е установено в хода на производството, че в работодателят не е определил тежестта на всеки един от критериите за подбор и не е установил механизма за оценка, като не е посочил и лицата, между които да се извърши подбора, но въпреки

Първи постоянен заседателен състав

това се е съгласил и е одобрил извършения подбор по решаващия критерий — продължителност на трудовия стаж. При тази фактическа обстановка съставът е приел, че в конкретния случай сравнението на жалбопо-дателката с колежката ѝ В.П. потвърждава реле-вантността на признака възраст, защото ако В.П., която е на възраст 48 години, бе поставена в ситуацията на жалбоподателката — да се конкурира с другата служителка — С.В., по продължителност на трудов стаж, то очевидно не тя би отпаднала при подбора на това решаващо основание, защото трудовият ѝ стаж е 25 години. Както и обратното, ако В.П. е включена в подбора, наред със С.В. и жалбоподателката, при същият решаващ критерий — продължителност на трудовия стаж, отново би отпаднала жалбоподателката, която е най-младата сред трите служителки и респективно има най-кратък трудов стаж.

Предвид гореустановеното се налага обосновано съмнение за извършена непряка дискриминация на основата на признак възраст, защото поради това третиране жалбоподателката е загубила работата си. За да бъде безспорно установено дали е извършена непряка дискриминация, решаващият състав е проверил пропорционалността на мярката, нейната систематичност и съгласуваност, както и дали избраната мярка реално позволява постигането на преследваната от работодателя цел.

При провеждането на тези тестове съставът е установил, че за постигане на желаната от работодателя оптимизация на персонала и намаляване на разходите, уволнението на жалбоподателката не е била единствената налична възможност и това налага заключението, че то не удовлетворява изискването за пропорционалност на целите за оправдаването на непряката дискриминация на основата на признак възраст. Преследваната генерална цел, посочена като намаляване разходите на клона, а от там и на дружеството като цяло, също не е реализирана, тъй като е видно от приложените писмени доказателства, че разходите на клона за работни заплати не само не са намалели, но са се и увеличи, а уволнението на жалбоподателката не е допринесло за намаляване разходите на дружеството. В хода на производството е безспорно установено, че жалбоподателката е поставена в обречената ситуацията в процедурата по подбор, защото е трябвало да се съревновава за работно място с едно единствено лице със същата образователна степен и квалификация, но с много по-дълъг трудов стаж, като предварително е било известно, че по решаващият критерий - трудов стаж няма как жалбоподателката да превъзхожда другата работничка. В същото време останалите ѝ колеги на същите или сходни длъжности не са включени в подбора, макар и да е сигурно, че не

биха запазили работата си, най-малкото заради по-ниското по степен образование и на тримата посочени от жалбопода-телката за сравнение. Поради тези факти решаващият състав е приел, че съвкупната преценка на събраните доказателства не дават основание да се направи заключението, че отдаването на приоритет на продължителността на трудовия стаж, което е свързано с по-големи разходи за труд и работна заплата, изглежда съгласувано с преследваната цел за намаляване на разходите. Следователно уволнението на жалбоподателката не удовлетворява изискването за пропорционалност, съгласуваност и систематичност.

Така установените обстоятелства при подготовката и провеждането на подбора са дали основание на решаващия състав да стигне да извода, че уволнението на жалбоподателката при съкращаване на щата представлява забранена от закона непряка дискриминация на основата на признак възраст, защото за него липсва обективно и разумно оправдание и нарушение на чл. 4, ал. 1 във връзка с чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., но не представлява дискриминация на основата на признак етническа принадлежност, поради което жалбата в тази ѝ част е оставена без уважение.

Дейността на органите за охрана на обществения ред, свързана с употребата на сила, често е критикувана от страна на граждани и организации, а действия на органите на Министерство на вътрешните работи за овладяване на остри конфликтни ситуации са били предмет на проверка по жалби за по-неблагоприятно третиране на основата на етническата принадлежност на жалбоподателите. Както е видно от постановеното **решение № 100/2011 г. по преписка № 181/2009 г.** пред първи специализиран състав е стояла задачата да провери дали са основателни оплакванията за дискриминация на шестима жалбоподатели срещу действия на служители на МВР, които с оглед идентичността на направените оплаквания и посочената ответна страна са обединени за общо разглеждане.

Подателите на жалбата посочват, че на 01.08.2009 г. посетили дискотека, намираща се в гр. П., в която около 03,30 часа, след получен сигнал за поставено взривно устройство, влезли полицаи с каски и палки, насочили се към тях и нанасяйки им удари с палки и ритници, започнали да ги изблъскват през входа на заведението с думите „излезте, цигани мръсни, на вас ви трябва само бой". Жалбоподателите твърдят, че въпреки поставените им белезници, полицаите продължили да ги бият и пред входа на дискотеката, като ги обиждали с думи, свързани с ромската им етническа принадлежност, и претендират, че спрямо тях е извършена дискриминация по признак етническа принадлежност от служители на МВР в гр. П. поради факта, че са от ромски произход.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства, събраните в хода на проучването обяснения и становища на страните първи специализиран състав е приел за установено, че на 01.08.2009 г. в 02,06 ч. на тел. 112 е получен сигнал за поставено самотелно взривно устройство (СВУ) в дискотека в гр. П., като за проверка на сигнала са изпратени полицейски екипи на Областна дирекция на МВР (ОДМВР), гр. П. След като пристигнали на място и влезли в заведението, служителите издали устно разпореждане на персонала да спре музиката и да се освети помещението, а на посетителите разпоредили да напуснат заведението, за да бъде извършена проверка за наличие на СВУ, като ги уведомили за получения сигнал. По-голяма част от посетителите напуснали заведението, с изключение на група от около 25-30 лица от ромски произход, които отказали да изпълнят полицейското разпореждане и започнали да нападат полицейските служители с обидни реплики, закани за физическа саморазправа и действия, изразяващи се в хвърляне по полицаите на пепелници, бутилки и други предмети. Изпратените на място полицейски екипи поискали съдействие за овладяване на обстановката, докладвано е в оперативната дежурна част и на дежурен прокурор. За оказване на съдействие пристигнали допълнителни полицейски сили, които след инструктаж влезли в заведението и разпоредили на останалите там посетители да напуснат. Полицейското разпореждане отново не било изпълнено. Останалите в заведението лица продължили да провокират служителите с обидни думи и жестове, като някои от тях нападнали полицейски служители. За изпълнение на полицейското разпореждане полицейските служители били принудени да използват сила и помощни средства при извеждането на останалите в заведението граждани. След това започнала проверка на подадения сигнал за наличието на СВУ в заведението.

В хода на производството жалбоподателите не представят становище, но от разпита на допуснатите свидетели се установява още, че след задържане на нарушителите в 6,30 сутринта, пред управлението започнали да се събират близки на задържаните — жени и деца. Ескалирало напрежение, като събраните лица започнали да скандират „ще се лее кръв“ и закани, че ще си отмъстят. При тези условия началникът на РУ на МВР потърсил от Областна администрация за съдействие експерт по етническите и демографските въпроси, с чиято помощ напрежението било преодоляно, без да се стига до сблъсъци.

След преценка на всички събрани писмени и гласни доказателства по преписката първи специализиран състав е приел, че изложеното в жалбите е недоказано и поради това оплакванията

за дискриминация на жалбоподателите по признак етническа принадлежност са неоснователни. Не се установява да е упражнено насилие от полицейските служители, мотивирано или инспирирано от етническа принадлежност, както не се установява някой от полицейските служители да е изрекъл коментара, посочен в жалбите, „излезте, мръсни цигани, на вас ви трябва само бой“. Събраните по преписката доказателства опровергават твърденията на жалбоподателите за извършена дискриминация от служителите на МВР при изпълнение на техните служебни задължения.

Наред с това от събраните доказателствата по преписката безспорно се установява, че в ОД-МВР се провежда обучение на служителите по въпроси, свързани с малцинствата и различните етнически групи в страната, както и по теми, свързани с недопускане на дискриминационно, нечовешко и унижително отношение към гражданите, а за разрешаване на възникнали конфликтни ситуации ОДМВР използва експерти от Областна администрация. Въпреки че съставът приема подадените жалби за недоказани, той е посочил, че са обезпокоителни в контекста на международните стандарти за взаимоотношенията между полицаи и лица от малцинствени етнически общности фактите, свързани с възникналото напрежение при овладяване на обстановката в дискотеката, както и пред РУ на

МВР на следващия ден. Като е отчетел усилията на директора на ОДМВР в гр. П. за ежегодно обучение на служителите, решаващият състав с цел предотвратяване на дискриминация в полицейската дейност е приел за необходимо да предприеме ежегодно организиране и провеждане на обучение на служителите по темите за защита от дискриминация, превенция на нетолерантността, мултикултурно общуване и диалог с представители на малцинствени групи, интерактивно обучение за осъзнаване и пречупване на стереотипите и предразсъдъците в рамките на служебната учебна година.

Съставът е подчертал, че в хода на производството е установена ключовата роля на съвместните действия на МВР и Областна администрация в гр. П. при овладяване и преодоляване на създаденото напрежение. Макар че причините за ескалацията могат да бъдат от най-различно естество, съставът е посочил, че е възможно една от тях да е липсата на доверие на ромската общност в полицията наред с недостатъчните умения за комуникация и диалог в мултикултурна среда. С цел предотвратяването на конфликти между представители на малцинствени общности и представители на полицейските служби, както и за улесняване на диалога и комуникацията помежду им, решаващият състав е посочил, че е важно да се насърчава участието на представители на малцинствата в полицията, като им се предлагат

Първи постоянен заседателен състав

равни възможности за кариерно развитие, които за лицата в различно положение се постигат чрез прилагането на позитивни насърчителни мерки за изравняване на възможностите. Тъй като преценката за необходимостта и прилагането на позитивни мерки за насърчаване участието на лица от малцинствени общности в структурите на Министерство на вътрешните работи е от компетентността на министъра на вътрешните работи, решаващият състав е препоръчал мониторинг за участието на представители на малцинствата в полицейските служби и тяхното професионално развитие, чрез разработването и прилагането на насърчителни мерки, които да позволят по-слабо представените етнически групи да кандидатстват и заемат длъжности на всички нива в Министерство на вътрешните работи. Препоръчал е също разработване и прилагане на мерки за улесняване на достъпа до работа в МВР чрез подготвителни курсове за успешното постъпване на работа и курсове за повишаване на квалификацията и уменията с оглед развитие и израстване в кариерата за тези лица.

Доколкото установеното с настоящото решение може да представлява интерес за други държавни институции първи специализиран състав е постановил изпращането на копие от него за сведение на Дирекция „Инспекторат“ в Министерство на вътрешните работи, на Комисията по правата на човека в Министерство на вътрешните работи и на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към Министерски съвет.

Интерес представлява постановеното от първи специализиран състав **решение № 130/2011 г. по преписка № 290/2009 г.** от гледна точка на развитието и утвърждаване на практиката на

комисията. С това протоколно решение съставът е отменил решението си, с което е приел преписка за изяснена от фактическа и правна страна, и е отправил преюдициално запитване до Съда на Европейския съюз на основание чл. 267, параграф първи, буква „б“ от Договора за функциониране на Европейския съюз (ДФЕС).

Предмет на преписката е сигнал, с който авторът претендира, че описаната в него практика при предоставянето на стоки и услуги на посоченото ответно дружество представлява дискриминация по признак етническа принадлежност или произход.

Предвид съществуващата националната административна и съдебна практика решаващият състав е приел, че за разрешаването на конкретния казус е необходимо тълкуване на разпоредбите на Директива 2000/43/ЕО на Съвета за прилагане нормите на Закона за защита от дискриминация в светлината и духа на общностните изисквания.

След като е аргументирал предпоставките за определянето на Комисията за защита от дискриминация като национална юрисдикция по смисъла на чл. 267 от ДФЕС, в съответствие с установените задължителни и факултативни критерии в практиката на Съда на ЕС решаващият състав е отправил на основание чл. 267, параграф първи, буква „б“ от ДФЕС искане до Съда на Европейския съюз за тълкуване на конкретни разпоредби от Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход.

Мотивите на отправеното преюдициално запитване са отразени подробно в Раздел VII на настоящия доклад, а пълният му текст може да бъде намерен на електронната страница на комисията.

Втори специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация втори постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: пол, човешки генотип, упражняване право на труд, синдикална

принадлежност.

През 2011 г. съставът е постановил 32 решения по образувани преписки, тринадесет от които с оплаквания за дискриминация на основата



на признак „пол“, две по признак „синдикална принадлежност“ и една преписка с оплакване за дискриминация по признак „човешки геном“ при предоставянето на стоки и услуги. От образуваните двадесет и осем преписки за дискриминация при упражняване правото на труд, в тринадесет случая се твърди нарушение на принципа за равно заплащане за равен труд, а в шест случая са направени оплаквания за неравно третиране при прекратяване на трудовите и служебни правоотношения. С двадесет от постановените решения втори постоянен състав е установил в един случай извършването на непряка дискриминация и в осем случая извършването на пряка дискриминация. С три решения е установено извършване на пряка дискриминация по признак „пол“, с едно - по признак „синдикална принадлежност“, с три е установено неравно третиране и нарушение на принципа за равно заплащане за равен труд и в един случай е установено неравно третиране при прекратяване на трудовите правоотношения. С цел прекратяване на установените нарушения са дадени четири предписания, а на двама работодатели са дадени препоръки с цел предотвратяването на бъдещи нарушения при трудовите правоотношения и за регламентиране на равни условия за определяне на размера и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения при специфични условия на труд. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по единадесет от подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация, а дванадесет от преписките са

прекратени поради оттегляне на жалбата или неотстраняване на нередовности.

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на жените 24:16, което сочи на преобладаваща женска активност на жените, а законният представител на ЮЛНЦ, защитаващо синдикални права на работници, е иницирал производството по една от преписките чрез подаване на сигнал.

Според общностното право (Директива 2000/78/ЕО) социалният диалог между представителите на социалните партньори, каквито са работодателите и представителите на работниците, е тази задължителна и необходима предпоставка за установяване на равното третиране при упражняване правото на труд, която създава условия за запазването на социалния мир въобще и гарантира приемането на социално отговорни решения за бъдещето в тежките условия на кризата. Забраната за дискриминация по признак „синдикална принадлежност“ гарантира ефективното упражняване на 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. Както показва практиката, диалогът между социалните партньори е ненужна тежест за някои работодатели в

условията на криза, която те считат, че може да бъде преодоляна чрез отстраняването по законосъобразни поводи на ръководствата на синдикалните организации, което води до по-неблагоприятно третиране по защитения признак „синдикална принадлежност“.

Подобен пример за пряка дискриминация по защитения признак „синдикална принадлежност“ е постановеното от Втори специализиран състав **решение № 217/2011 г. по преписка №143/2009 г.**, образувана по сигнал на синдикална федерация срещу управителя на дружество, което очаква разрешение за вливане след изкупуване на дяловете на съдружниците от акционерно дружество, лицензирано като национален оператор за предоставяне на обществена услуга. Общественият оператор и едноличен собственик на капитала на вливащото се дружество избира за негов управител в периода до вливането един от своите главни директори, който представлява вливащото се дружество работодател.

Председателят на синдикалната федерация твърди пред комисията за извършване на дискриминация по признак „синдикална принадлежност“ чрез уволнение на три служителки, явяващи се ръководители на единствената Синдикална секция, учредена във вливащото се дружеството-работодател. На второ място се сочат действия спрямо множество други служители на дружеството, изразяващи се в „работодателска принуда“ да напуснат по своя инициатива вливащото се дружество или да сключат нови, по-неблагоприятни трудови договори с приемащото дружество. Тези действия според сигнала представляват тормоз и множествена дискриминация.

Подателят на сигнала обяснява, че изпратил уведомление до представляващия акционерното дружество, едноличен собственик на вливащото се дружество и негов правопреемник впоследствие, за това, че в дружеството има изградена синдикална секция и като посочил имената на три служителки, които представляват ръководството на синдикалната секция, поискал провеждане на среща с работодателя. На следващия ден във вливащото се дружество идва представител на „Човешки ресурси“ на акционерното дружество и връчва заповеди за уволнение на посочените три служителки.

В хода на производството управителят на вливащото се дружество обяснява относно уволнението на трите служителки, че право на работодателя е да прекрати трудовите правоотношения на заварените от него служители от ръководството на предприятието на основание чл. 328, ал. 2 от КТ. Поддържа тезата, че в правната теория и практика това право на работодателя се е наложило, за да може новоназначеният управител

да сформира свой екип, с който да постигне поети ангажменти по силата на договора за възлагане на управление. Според управителя регламентът на посоченото право на работодателя в закона не изисква мотивиране на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение със служители, които заемат ръководни длъжности, поради което счита пре-кратяването на правоотношенията за законосъобразно и в съответствие с изискванията на КТ. Доколкото заеманите длъжности от уволнените три служителки попадат в категорията „ръководство на предприятието“ по смисъла на §1. т. 3 от ДР на КТ, управителят на вливащото се дружество счита, че по отношение на тези работнички не са извършени дискриминационни действия и отхвърля обвиненията за тормоз на множество работници и служители чрез прекратяване и промяна на трудовите им договори.

След подробно запознаване със събраните доказателства втори специализиран състав е посочил, че несъмнено при прекратяването на индивидуалните трудови правоотношения (ИТПО) на основание чл. 328, ал. 2 КТ, работодателят упражнява свое суверенно право по своя преценка, като действа по целесъобразност и при тази хипотеза законът не предвижда закрила срещу уволнени на членовете на синдикално ръководство в предприятието. Макар в производството да са представени доказателства, които по безспорен начин доказват наличието на всички правнорелевантни факти за прекратяването на трудовите правоотношения със засегнатите лица решаващият състав е посочил, че законосъобразността на извършените действия от гледна точка на трудовото законодателство не е предмет на това производство. Във връзка с оплакването следва да се установи дали прекратяването на трудовите договори на засегнатите лица е свързано с едно макар и неблагоприятно, но предвидено от закона рационално развитие на трудовото правоотношение, или тяхната принадлежност към синдикалната организация е предизвикала използването на законовата възможност за постигане на реализация краен резултат.

След обсъждане на развитата защитна теза на ответните страни съставът е приел, че тя би могла да се възприеме като основателна, ако не отразяваше едностранчиво обективната фактическа обстановка. Вътрешното убеждение на състава е, че дори при формалното обсъждане на установените обстоятелства не може да бъдат отминати посочени в производството и неопровергани факти, които се игнорират от конституираните ответни страни или не са отразени и не намират обяснение в развитата защитна теза. В този смисъл решаващият състав сочи, че в процесния период управителят на вливащото се дружество не е само представляващ

работодателя, а както следва от официалната електронна страница на приемащото АД е едновременно и негов главен търговски директор. Управителят на вливащото се дружество е непосредствено подчинен на Изпълнителния директор на акционерното дружество едноличен собственик, който е получил информацията от синдикалната федерация. Тези факти не намират обяснение в заключителното становище на конституираните ответни страни, но е несъмнено, че към процесния момент дружество работодател и приемащото АД са били „свързани лица“ по смисъла на §1, т. 9 от ДР на ЗЗДискр., тъй като приемащото АД, в качеството си на едноличен собственик и чрез назначения управител е участвало в управлението на вливащото се дружество.

След като е установено, че дружество работодател и приемащото АД са „свързани лица“ решаващият състав е приел, че подадената в приемащото АД информация за синдикалната принадлежност на трите уволнени служителки е известна и на управителя на вливащото се дружество, а убедителни доказателства за обратното, освен формални възражения, не са представени от конституираните ответни страни.

Както се установява от обясненията на свидетелите, такъв подход работодателят е упражнил само и единствено към трима ръководители, които са и членове на ръководството на синдикалната секция (СС), макар че управителят изобщо не е познавал лично уволнените. Той е взел решение за освобождаването само на тези ръководни длъжности, които се заемани от ръководещите СС, и то на следващия ден, след като информацията за тях е предоставена в приемащото АД, което е „свързано лице“ с дружеството работодател. Твърденият безспорен юридически факт за неуведомяване на работодателя и формална юридическа самостоятелност на дружествата не доказват убедително при тези обстоятелства, че правото на равно третиране не е нарушено.

В този случай специализираният състав е приел, че с издаването на заповеди за прекратяване на трудовите правоотношения и прекратявайки трудовите правоотношения единствено с ръководните служители, които са формирали ръководството на синдикалната секция в дружеството работодател, управителят на вливащото се ЕООД е извършил по-неблагоприятно третиране на засегнатите лица във връзка с признака „синдикална принадлежност“, посочен в чл. 8, ал. 3 от КТ, което е забранено и представлява пряка дискриминация и нарушение по чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

Решаващият състав е приел, че за установеното нарушение на управляващия дружеството работодател следва да се наложи глоба в

максимален размер, тъй като с нарушението са засегнати правата на повече от едно лице, а глоба в този размер ще има превъзпитателна роля и възпиращ ефект за предотвратяване на други нарушения. Доколкото е установено, че е допуснато извършването на нарушение от работодателя, е наложена глоба на ръководителя на универсалния правопреемник на юридическо лице работодател - приемащото АД, в максимален размер, тъй като с допуснатото нарушение са засегнати правата на повече от едно лице.

В насоките на ЕО за равното третиране изрично се подчертава необходимостта от насърчаването на равенството във възможностите за мъжете и жените и ограничаването на фактическото неравенство, което се отразява на възможностите за реализация на жените в областта на заетостта и упражняването на труд. Джендърният мейнстриймнинг, провеждан от Съвета на Европа в последните години разкрива все повече доказателства за заниженото заплащане на труда на жените, наличието на обусловени от предразсъдъци бариери пред кариерното им развитие, както и трудностите в тяхната професионална реализация, свързани предимно с тяхното биологично състояние и раждането и отглеждането на децата. С това неравно третиране на жените при тяхната трудова реализация някои автори обясняват влошените демографски показатели на икономически развитите държави, когато за сметка на кариерното развитие и трудовата реализация жените са принудени да пренебрегнат своята социална роля. Независимо от предприетите мерки за изравняване на положението на работещите жени с работниците от мъжки пол не липсват примери за трудното прилагане на принципа на равно третиране на основата на пола в областите на считаните доскоро за традиционно мъжки професии.

Пример за пренебрегването от работодателя на изискванията за предприемането на мерки за изравняване на намиращите се в по-неблагоприятно положение служителки е постановеното от Втори специализиран състав **решение № 129/2011 по преписка № 250/2010 г.**

Жалбоподателката, която е със звание редник и служи във военно поделение на длъжност „Оператор на електронно изчислителна техника“, излага оплаквания за дискриминация по признак „пол“ при упражняване правото на труд срещу командира и заместник-командира на поделението, конституирани като ответни страни в производството. Тя твърди, че след диагностична операция се установило, че единствения начин да забременее е да премине през операция и впоследствие процедура ин-витро, поради което тя запознала командира на поделението с тези факти. Заявява, че командирът ѝ не проявил разбиране, а със своите действия и чрез действията на свои

Втори постоянен заседателен състав

подчинени нарушава човешките ѝ права и тези на жена, желаеща да става майка.

Докато била в болничен и въпреки че не се чувствала добре, ѝ се обадил заместник-командира, като ѝ заповядал да отиде незабавно в поделението. Той ѝ се обадил още няколко пъти и настоятелно я убеждавал, че трябва да се яви в поделението незабавно, за да попълни някакви документи, а след него и се обадил и началникът на друго поделение от София, на който са подчинени и който също ѝ заповядал да се яви в поделението, което я накарало да изпълни искането. Когато се явила заместник-командира на поделението ѝ заявил, че само заради нея си е прекъснал болничния и заповедно ѝ предложил да подпише попълнен рапорт с нейните данни за преместване, като ѝ заявил, че командирът на поделението е решил да направи всичко възможно, за да я отстрани от служба, защото „в българската армия не им трябва жени, които ще правят ин-витро, ще излизат в майчинство и ще отсъстват дълго време от работа“.

Няколко дни след това жалбоподателката постъпила в болница и същия ден оперативно ѝ били отстранени двете маточни тръби. След изтичането на болничния командирът на поделението ѝ заповядал да се качи в кабинета му и с висок тон я обвинил, че името ѝ фигурира в някаква жалба, подадена от колежка - цивилен служител в поделението. Същия ден жалбоподателката е повикана в класното помещение, където командирът на поделението я накарал публично пред целия личен състав да прочете „отворено писмо“, в което се твърдяло, че редник - жена военнослужеща, назначена през 2008 г., нарушава заедно с цивилната служителка дисциплината в поделението. Жалбоподателката отбелязва, че във въпросното „отворено писмо“ не се е споменавало името на редника, но само тя е била назначена през 2008 г. Твърди, че майор Н.И. ѝ казал пред всички, че никой не я иска в поделението и трябва да се маха от работа. Счита това за шантаж и психологически натиск и унижение пред колегите ѝ и сочи, че нейните преки началници не са подписали така нареченото „отворено писмо“ и не са присъствали на събирането.

Впоследствие на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „мъррене“. Във връзка с него тя обяснява, че по време на строеви преглед заместник-командирът установил, че не е по форма, тъй като три от копчетата на шубата ѝ не били закопчани, но единствено и само на нея било наложено дисциплинарно наказание, макар че по време на същия преглед са установени и по-тежки нарушения на други военнослужещи. Счита тези действия за дискриминационно отношение към нея като жена, която желае да стане майка, и посочва, че действията и отношението на командира са създали у нея нервен диском-форт, паника, страх от

загуба на работа и страх на работното място. Страхува се, че командирът на поделението ще направи всичко възможно, за да я уволни дисциплинарно или да я принуди да се премести в друго поделение, което тя не желае, и по този начин ще попречи на предстоящите ѝ ин-витро процедури.

В допълнително приложение към жалбата си добавя, че командирът заповядал да се събере целият личен състав на поделението и пред всички заявил на всеослушание, че е получил писмо от КЗД по повод нейна жалба, като изрично съобщил името ѝ и прочел писмото на глас. Докато четял, вмъкнал коментар, че жените в Българската армия „не влизат в армията, за да работят, а за да се лекуват“. Чрез текста в писмото информирал без съгласието на жалбопода-телката състава за нейното здравословно състояние, лечение и проблеми, с които е запознала КЗД. Счита, че майор Н.Х.И. отново я е унижил с действията и поведението си пред колегите ѝ и с това противозаконно поведение е накърнил личното ѝ достойнство и разгласил публично информация, станала му известна във връзка с производството пред КЗД.

В хода на производството решаващият състав безспорно е установил, че изнесените от жалбоподателката факти се потвърждават от събраните писмени и гласни доказателства по преписката.

От разпита на преките началници на жалбоподателката се установява, че тя се справя добре със служебните си задължения и не влиза в пререкания с колегите си. Устните показания в открито заседание опровергават твърдението на заместник-командира на поделението, че не е бил в поделението, когато жалбоподателката е извикана по време на болничен и ѝ е предложено преместване в друго поделение, което не е било по нейно желание. Пряк началник на жалбоподателката сочи, че командирът и зам.-командирът на поделението го извикали и му предали рапорт за преместване на жалбоподателката в друго поделение, за да ѝ го занесе и тя да се разпише, но той категорично отказал. Обяснява, че в присъствието на капитан К. водили разговор със заместник-командира, в който същият заявил, че „в поделението не е необходимо да има военнослужещи, на които им предстои раждане и трябва да се изместят в друго поделение“.

При преценката на събраните доказателства съставът е взел предвид, че от свидетелите на двете страни се потвърждава изнесеното от жалбата за организирано от командира събиране на личния състав, за подписване на „отворено писмо“, така и за прочитане на всеослушание на жалбата до КЗД. Писмени документи свидетелстват, че след извършена проверка заповедта за налагане на дисциплинарното наказание на жалбоподателката е отменена от по горния командир поради

неправомерното и немотивирано налагане на наказание от командира на поделението, който е допуснал тенденциозно отношение към жалбоподателката, довело до неоснователно налагане на дисциплинарно наказание, в резултат на което са настъпили вредни последици.

Въз основа на така установените данни съставът е направил извод, че с прочитането на жалбата на жалбоподателката без нейното съгласие пред целия личен състав са разгласени сведения за личния ѝ живот по повод здравословното ѝ състояние и е причинена вреда, изразяваща се в оскърбяване на честта и достойнството ѝ, както и в нарушаване правото ѝ на личен живот.

След преценка на събраните доказателства решаващият състав е приел за установено, че особеното отношение на командира на поделението майор Н.И. към жалбоподателката, свързано с разгласяване на сведения за личния ѝ живот по повод здравословното ѝ състояние и с налагане на неоснователно наказание „строго мъмрене“, представлява нежелано поведение, изразено словесно и по друг начин, с което са накърнени достойнството и честта ѝ и е създадена враждебна, обидна и застрашителна среда за нея, поради което приема за установено, че с тези действия командирът на поделението е извършил „тормоз“ по отношение на жалбоподателката, а това представлява дискриминация и нарушение на ЗЗДискр.

Доколкото от свидетелските показания на капитан С. е установено, че заместник-командира на поделението в негово присъствие е изразил мнение, че „в поделението не е необходимо да има военнослужещи, на които им предстои раждане и трябва да се изместят в друго поделение“, решаващият състав приема, че от правна страна изказването представлява нежелано поведение, изразено словесно, като дори и да не е имало за цел, то в контекста на конкретната ситуация накърнява достойнството на жалбоподателката и създава враждебна и обидна среда за нея, поради което и съставлява тормоз на основата на признак „пол“ по смисъла на ЗЗДискр.

Нарушаването на принципа за равно заплащане за равен труд, установен с чл. 14 от ЗЗДискр. традиционно е в основата на голям брой жалби с оплаквания за дискриминация по различни защитени признаци пред комисията. 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 заплащането на равно възнаграждение за равен труд по всички защитени от закона признаци.

Пример за нарушение на принципа „равен труд - равно заплащане“, обективиран в чл. 14 от ЗЗДискр., водещо до по-неблагоприятно третиране на жалбоподателката, е установен с **решение № 223/2011 г. по преписка № 107/2010 г.**

Жалбоподателката, която работи като „Рентгенов лаборант“ в отделение по „Образна диагностика“ към многопрофилна болница за активно лечение, счита, че са нарушени разпоредбите на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и твърди, че спрямо нея е допусната пряка дискриминация при упражняване правото ѝ на труд, изразяващо се в различно заплащане в сравнение с колегите ѝ. Посочва, че през месец септември 2009 г. са били увеличени заплатите в отделението, където работи от 430 лв. на 450 лв., като само нейното трудово възнаграждение не е било променено. Макар че е отправила запитване до изпълнителния директор на болницата, тя не е получила отговор. Заявява също, че след постъпване на работа е предала в личен състав копие от решение на ТЕЛК, с което се определя, че тя е лице със 73 на сто трайно намалена работоспособност (ТНР), поради което няма право да полага нощни дежурства, като едновременно с това има право на 6 до 8 дни допълнителен платен годишен отпуск.

С допълнение към жалбата си посочва, че е възникнало ново обстоятелство, защото със заповед на изпълнителния директор ѝ е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като в този случай тя счита, че действията на работодателя са породени от подаването на жалба в КЗД.

Представящият работодателя изпълнителен директор на болницата счита твърденията на жалбоподателката за неоснователни поради това, че няма промяна в щатното разписание на лечебното заведение и действащия КТД. Посочва, че основното месечно възнаграждение за длъжността „Рентгенов лаборант“ не може да бъде под 430 лв., каквото е възнаграждението и на жалбоподателката, но считано от 01.09.2009 г. с негова заповед е увеличено възнаграждението на определени служители за показани добри трудови резултати. Жалбоподателката не е от тях и нейното трудово възнаграждение е запазено. Твърди, че липсата на индексация на възнаграждението на жалбоподателката се дължи на наложените ѝ нееднократно забележки за нарушаване на трудовата дисциплина и вътрешния ред в лечебното заведение, както и лоши взаимоотношения с колеги. Заявява, че това е видно от рапорти на колегите ѝ, както и от наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“. Изпълнителният директор счита, че не е допуснато нарушение на чл. 14 и чл. 17 от ЗЗДискр., и жалбоподателката не е дискриминирана при определянето на трудовото възнаграждение или по друг признак.

Втори специализиран състав след като е преценил поотделно и в съвкупност представените

Втори постоянен заседателен състав

доказателства е приел за основателни оплакванията на жалбоподателката по отношение на неравенството в заплащането на основното ѝ месечно трудово възнаграждение. Видно от представеното щатно разписание, на други служители, заемащи длъжността "Рентгенов лаборант", е определено по-високо основно трудово възнаграждение, въпреки че те имат същата образователно-квалификационна степен като жалбоподателката и изпълняват същите трудови функции. Длъжностната характеристика е една и съща, както за жалбоподателя, така и за останалите служители, и не са представени каквито и да било доказателства в подкрепа на твърденията на ответната страна, че на служителите, които получават по-високо възнаграждение, са вменени трудови задължения, изискващи по-голяма отговорност или ангажираност.

Предвид установеното решаващият състав е приел, че изпълнителния директор на болницата в качеството си на представляващ работодателя, не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв труд на всички служители, назначени на длъжност "Рентгенов лаборант", а неизпълнението на това задължение съставлява самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

За установеното нарушение решаващият състав е определил на извършителя на нарушението глоба в размер над минималния, тъй като изпълнителният директор умишлено е определил по-ниско трудово възнаграждение на жалбоподателя, с което пряко нарушава неговите законни права и интереси.

Доколкото в хода на проучването са предявени от жалбоподателката оплаквания за реализирано „преследване“ по смисъла на §1, т. 3, буква а) от ДР на ЗЗДискр., съставът е установил, че след като докладчикът по преписката е изискал становище от началник на отделение „Образна диагностика“ и от изпълнителния директор на болницата, които са получени лично, със заповед на изпълнителния директор е отправено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката. Тъй като без съмнение адресатите на проучвателните писма са запознати с обстоятелството за образувано производство пред КЗД, решаващият състав е приел, че изпълнителният директор на болницата чрез действията си след получаване на проучвателните писма от КЗД и до издаване на своята заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е осъществил по отношение на жалбоподателката административно нарушението „преследване“ по смисъла на разпоредбите на чл. 5 от ЗЗДискр., като е осъществил по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело действие за защита от дискриминация.

За извършеното от изпълнителния директор на болницата умишлено нарушение чрез действия, представляващи „преследване“, както и за възпрепятстване на работата на Комисията чрез отказа за предоставяне на информация от началник на отделение „Образна диагностика“, в качеството му на проучвано лице, решаващият състав е наложил на двамата глоби, а за да се осигури ефективна защита от дискриминация занапред е отправена препоръка на изпълнителния директор на болницата да изравни индивидуалното основно трудово възнаграждение на служителите, заемащи длъжността „Рентгенов лаборант“ в отделение „Образна диагностика“.

Според чл. 119 от Договора за създаване на Европейската общност (ДСЕО) всяка държава членка е длъжна да осигури гарантиране и спазване на прилагането на принципа, че мъжете и жените за равен труд получават равно заплащане. За целите на този член „заплаща-не“ означава обикновената основна или минимална надница или заплата, както и всяко друго възнаграждение, което работникът получава било в пари или в натура, пряко или непряко, във връзка с извършената от него работа в полза на неговия работодател. Равно заплащане без дискриминация, основаваща се на пола означава, а) че заплащането за една и съща работа при сделната система се изчислява въз основа на една и съща единица продукция, или б), че заплащането при повременната система е едно и също при една и съща работа.

Договорът забранява всякаква дискриминация между мъжете и жените във връзка със заплащането, независимо от системата, източник на такова неравенство. Във връзка с равното заплащане на мъжете и жените наличието на действителна прозрачност се гарантира единствено, когато принципът за равно заплащане е спазен по отношение на всеки от елементите на възнаграждението, предоставено на мъжете и жените, а не по отношение на тяхното общо възнаграждение, взето като цяло.

Правото на общността изисква Договорът да се прилага пряко спрямо всички форми на дискриминация, като същите са установими с помощта единствено на критериите за равно заплащане за еднакъв труд, предвидени в тази разпоредба, без да е необходимо приемане на конкретизиращи национални или общностни мерки. Законът за защита от дискриминация от своя страна забранява различното третиране при реализацията на принципа за заплащането на равно възнаграждение за равен труд, като въвежда и разпоредби, с които се предприемат мерки за изравняване на заплащането на жените-майки, свързано с биологичното състояние на жената. Такъв е режимът на надбавките по чл. 292 от КТ за социално-битовото и културно обслужване (СБКО)

на работниците и служителите, който се финансира със средства на работодателя и други източници. Недопустимо е обаче по-неблагоприятно третиране от работодателя на майките, ползващи отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, чрез неправомерното им лишаване от надбавките, което представлява по-неблагоприятно третиране на тези работнички по признак пол

В разглеждания от втори състав казус с **решение № 126/2011 г. по преписка № 63/2010 г.** е установено, че жалбоподателките ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст и претендират извършване на дискриминация от работодателя на първо място поради лишаването им от коледни надбавки през месец декември 2009 г., които обаче са начислени и изплатени на останалите служители на дружеството работодател, и на второ място, че са лишени от ваучери за храна като социална придобивка от месец януари 2010 г.

Жалбоподателките са служители в структурно звено на дружеството работодател, конституирано като ответна страна, и към момента на подаване на жалбата в КЗД ползват отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст след ползван отпуск поради бременност и раждане. Твърдят, че през месец декември 2009 г. не са получили коледни надбавки, за разлика от останалите служители и за разлика от тях са лишени от правото да получават месечни ваучери за храна от месец януари 2010 г. Според тях, разходите за ваучери за храна попадат в обхвата на „социалните разходи, предоставяни в натура“ съгласно §1, т. 34 от ДР на Закона за корпоративното подоходно облагане (ЗКПО) и работодателят ги е отчел като разходи за социални придобивки по смисъла на чл. 294 от КТ, чиито ред и начин за предоставяне са регламентирани в чл. 293 от КТ. Застъпват становището, че социалните придобивки трябва да са достъпни за всички работници и служители и съгласно установената практика на ВАС е недопустимо социалните придобивки да бъдат в зависимост от престацията на работна сила.

По преписката няма спор относно фактите, посоченото от жалбоподателките не се отрича, а се потвърждава и от приложените от двете страни документи.

Относно претендирана пряка дискриминация, изразяваща се в неизплащане на коледна надбавка в размер на 80 лева на майки в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, съставът е установил, че по Заповед на Генерален секретар на АД, на всички служители в трудови правоотношения с поделения на АД са изплатени коледни надбавки. С посочената заповед генералният секретар на АД и представляващ неперсонифицирания работодател при определяне на правоимащите е ограничил правото на някои служители да получат коледни надбавки, сред които

попадат и жалбоподателките. Причина за изключването на жалбоподателките от кръга на правоимащите е качеството им на майки, използващи отпуск за отглеждане на дете по чл. 164 от КТ, посочена изрично в заповедта.

Доколкото в съответствие с императивните разпоредби на КТ използването и разпределянето на средствата за социално-битово и културно обслужване в предприятията се определя с решение на общото събрание на работниците, а работодателят няма такива правомощия, решаващият състав е приел за установено, че процес-ната заповед, с която се разпределят социални разходи и се изключват жалбоподателките от кръга на правоимащите служители, е издадена в нарушение и на чл. 8, ал. 3 от КТ, съгласно който при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пол и семейно положение, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време. Тъй като по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга законни интереси, решаващият състав е приел, че издадената заповед е акт на пряка дискриминация спрямо жалбоподателките, третирани по-неблагоприятно в сравнение с получилите еднократна коледна надбавка други служители на АД през 2009 г.

По повод претендирана пряка дискриминация, изразяваща се в непредоставяне на ваучери за храна съставът е съобразил, че те са дефинирани в §1, т. 34 от ДР ЗКПО като „социални разходи, предоставени в натура“ и също като коледните надбавки се предоставят на работниците и служителите по реда и начина, определен в чл. 293 КТ - с решение на общото събрание на работниците и служителите или на пълномощниците.

Доколкото няма спор, че през 2010 г. на жалбоподателките, като ползващи отпуск по майчинство за отглеждане на дете до 2-годишна възраст не се предоставят ваучери за храна, решаващият състав е приел, че лишаването на седемте жалбоподателки от „социални разходи, предоставени в натура“ не по реда, регламентиран в чл. 293, ал. 1 КТ, и въпреки липсата на изрична заповед на работодателя, представлява по-неблагоприятно третиране поради тяхното майчинство при сравними сходни обстоятелства с останалите работници и пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

За установените нарушения, с които са засегнати правата на седем отделни жалбоподателки, съставът е наложил на управителя на неперсонифицирания работодател и генерален секретар на АД поотделно глоби в минимален размер за всяко отделно нарушение. За допускане на установеното нарушение съставът е наложил

Втори постоянен заседателен състав

глоба в максимален размер на представляващия АД, който като е възложил управлението на неперсонифицирания работодател, не е предприел ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, в нарушение на чл. 18 от ЗЗДискр., с което е допуснал извършването на пряка дискриминация по признак пол. С цел предотвратяване на бъдещи нарушения съставът е дал задължително предписание на представляващия на АД да упражнява контрол и предприеме ефективни мерки в съответствие с чл. 18 от ЗЗДискр. за предотвратяване на всички форми на дискриминация в системата на дружеството, в т.ч. в конкретния неперсонифициран работодател, включително и за спазване на равното третиране при изпълнението на разпоредбите на КТ, регламентиращи реда и начина за използване на средствата, предназначени за социално-битово и културно обслужване на работниците.

Практиката на втори специализиран състав сочи, че по-неблагоприятно третиране при прилагането на принципа „равен труд - равно заплащане“, водещо до дискриминация на работниците, се установява не само при трудовите правоотношения с частни работодатели. Пример за несистематичното прилагане на подзаконови нормативни актове, водещо до дискриминация на работниците при заплащането на полагания от тях труд, е постановеното **решение**

№ 221/2011 г. по преписка № 221/2010 г., образувана по оплакване на две жалбоподателки за нарушение на правото за защитата от дискриминация при упражняване правото на труд срещу Агенцията за социално подпомагане, които с оглед процесуална икономия са обединени в една преписка, тъй като и двете работят в отдел "Закрила на детето" към Дирекция "Социално подпомагане" в гр. П.

Двете жалбоподателки посочват, че са били назначени в отдела по НП "Старт на кариерата" за срок от девет месеца и след изтичане на срока на програмата били преназначена по заместване - до завръщане на титуляра. Жалбоподателките посочват, че определената им основна работна заплата от 369,00 лв. е била значително по-ниска от работните заплати на техните колеги, с които извършвали една и съща работа, а били по-ниски и от определената основна заплата на лицата, чиито длъжности заемали при условията на заместване. Въпреки нарочните молби с искане размерът на основното им месечно възнаграждение да бъде изравнен с този на останалите социални работници в отдела, те нито получили информация от органа по назначаването за причината на това неравенство, нито получили адекватно повишение на заплатата.

Основната претенция на жалбоподателките Д. и С. е по отношение на размера на получаваното от тях трудово възнаграждение, при определянето на

който според тях работодателят им е допуснал нарушение на принципа „равен труд - равно заплащане“, с което ги е ошетил и ги е третира нееднакво в сравнение с други техни колеги, заемащи същата длъжност и изпълняващи същия по характер и обем работа.

Като ответна страна Агенцията за социално подпомагане счита, че всички назначавания и преназначавания на служителите с трудов договор са извършвани при стриктно спазване на разпоредбата на КТ, а относно оплакванията за размера на трудовото възнаграждение, се посочва, че заплатите на служителите в АСП са регулирани в таблици - приложение към 175 ПМС/07 г. и 46 ПМС/08 г., и изменението им се регулира със съответните нормативни актове и атестационната оценка. Като не се отричат разликите в заплащането, се твърди, че при назначението е било определено основно трудово възнаграждение в установения размер, но тъй като периодът на увеличение съгласно чл. 11 и чл. 11а на 175 ПМС/07 г. е за различни периоди, се получавали разлики във възнаграждението на жалбоподателките, макар че то е увеличено със същия процент на увеличение като на другите служители. Като се твърди, че са спазени основните принципи, се посочва като пречка за получаване от жалбоподателките на последното увеличение на основните трудови възнаграждения липсата на съответстваща на изискванията на ПМС № 46/08 г. атестационна оценка.

В заключение се поддържа тезата, че увеличението на работната заплата е строго обвързано с изпълнението на съответните нормативни актове и извършването и наличието на атестационна оценка за служителя. Подчертава се, че и двете жалбоподателки са получили съответно увеличение на работните заплати през периодите, когато са отговаряли на изискванията, и се твърди, че подходът към тях е еднакъв с този спрямо всички останали служители в отдела.

По преписката не се спори, че размерът на получаваното от жалбоподателките възнаграждение е много по-нисък от този на останалите служители на длъжността "социален работник" в отдел "Закрила на детето". Видно от представеното щатно разписание двете жалбоподателки Т.С. и М.Д. са получавали основни трудови възнаграждения в размер на 379,00 лв., но за разлика от тях основното трудово възнаграждение на останалите служители на същата длъжност варира между 451,00 лв. и 468,00 лв. Установи се, че наистина стриктно са спазени нормативните актове по периоди и определените с тях минимални и максимални възнаграждения, на база на които са определяни основните месечни заплати на жалбоподателките и последващите им увеличения, но решаващият състав не е приел за основателна тезата на

ответната страна, че "съвсем логично е един новопостъпил служител при действието на ПМС, което определя по-високо средно възнаграждение, да е с по-голямо възнаграждение от друг служител, който е постъпил при действието на друго ПМС" (становище с вх. № 11-00-123/ 26.05.2011 г.).

В този случай решаващият състав е посочил, че придържането към описаната от ответната страна практика да се спазват формално единствено и само нормативно заложените в съответното за даден период ПМС критерии и разпоредби при определяне размера на трудовите възнаграждения, без да се отчитат останалите обективни фактори и промени, е довело до създаването на практика, противоречаща на основни правни принципи, заложили както във вътрешни норми от по-висш правен порядък, така и в международни норми, по които Република България е страна. Независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр., и следва да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, след като е установено, че трудът, полаган от двете жалбоподателки, е еднакъв или равностоен с този на останалите служители, заемащи длъжността "социален работник" в отдел "Закрила на детето". При определяне на основното трудово възнаграждение на жалбоподателките техният работодател е съобразил действията си единствено с разпоредбите на подзаконовни нормативни актове, каквито са ПМС, но е пренебрегнал законовите разпоредби на чл. 68, ал. 2 от КТ и на чл. 14 от ЗЗДискр.. По тази причина съставът е приел, че работодателят не е изпълнил и задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд, което не е направил и след изтичане на изпитателния срок, и след първото атестиране на жалбоподателките.

Доколкото нарушението е допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице - Агенция за социално подпомагане, а сключването на трудови договори и развитието на трудови правоотношения не е основната дейност на Агенцията за социално подпомагане, но е част от дейността ѝ като юридическо лице, без която не би могла да функционира, и предвид факта, че нарушението е извършено умишлено чрез определянето на по-ниско възнаграждение, и то на повече от един служител, решаващият състав е счел, че имуществената санкция в размер над минималния, би постигнала целите на административното наказание по отношение на работодателя.

Решаващият състав е посочил в решението, че неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. при уговарянето и изплащането на жалбоподателките на по-ниско по размер

индивидуално основно трудово възнаграждение, дължащо се на факта, че имат по-малък стаж и професионален опит, които обстоятелства се включват в личното положение на индивида, доколкото се основава на признак "лично положение", налага извода за едновременно извършване от страна на работодателя на дискриминация и по този признак наред с нарушението на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

С цел преустановяване на нарушението и за отстраняване на вредните последици от него решаващият състав е приел за необходимо да наложи принудителни административни мерки на работодателя, като му даде задължително предписание да изравни занаяпред индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателката, която продължава да работи в агенцията, с това на останалите служители, заемащи същата длъжност, тъй като е невъзможно да стори това за другата жалбоподателка, която вече е прекратила трудовото си правоотношение с ответната страна.

Европейското право за равно третиране изисква преразглеждането на редица законови и подзаконовни норми във връзка с изпълнението на правилата за равно третиране. Новият поглед и новите принципи, често излизащи извън познатата матрица, установена с националната регулация, поставят редица държави от ЕС пред нови предизвикателства и налагат преосмислянето на начините за постигане на поставените пред общността цели. Общият правен принцип за равно третиране и неговото специфично прилагане при защитата от дискриминация изисква внимателна преценка при въвеждане на нормативни ограничения, водещи до различно заплащане на правните субекти с дефинирани от закона еднакви задължения. Конкретен пример за усилията на настоящия състав на комисията, насочени към хармонизация на националните норми с принципите за равно третиране е постановеното **решение № 187/2011 г. по преписка № 205/2010 г.**, образувана по жалба на военнослужещ срещу министъра на отбраната на Република България за дискриминационни разпоредби в Наредба № Н-15 от 27.04.2010 г. за условията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за специфични условия при изпълнение на военната служба на военнослужещите и за специфични условия на труд на цивилните служители от Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия, по-специално срещу разпоредбите на чл. 4, т. 8 и чл. 33, ал. 2 от наредбата.

В хода на проверката съставът е установил, че понятието „специфични условия“ се свързва със статуса на военнослужещите като лица, изпъл-

няващи задачата на въоръжените сили по гарантиране на националната сигурност и отбраната на страната. Безспорно е, че лицата в щат А-101, А-916 и А-918 са военнослужещи - те все още са страна по служебното правоотношение и изпълняват военна служба, както следва и от издадената заповед за извеждане на жалбопода-теля в щат А-108, защото в нея за дата на прекратяване на правоотношението за изпълнение на военната служба се счита датата на завършване на курса за преквалификация, т.е. и по времето на курса лицето изпълнява военна служба или казано по друг начин - изпълнява задачата на въоръжените сили по гарантиране на националната сигурност и отбраната на страната.

Въведеното в чл. 193 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ) задължение за всички военнослужещи да бъдат на разположение за изпълнение на задълженията си, свързани с военната служба, по всяко време на денонощието, е практическият израз на нуждата от осигуряване на необходимия

човешки ресурс, по смисъла на чл. 10 от ЗОВСРБ, и именно това се явява и основното специфично условие при изпълнението на военна служба по смисъла на Наредба № Н-15 от 27.04.2010 г. - де-ноношно да е на разположение необходимият човешки ресурс, който при необходимост да поеме въоръжената защита на териториалната цялост и независимостта на държавата с всички рискове, произтичащи от това за самите военнослужещи. Доколкото жалбоподателят също е носител на задължението, а от друга страна е носител и на правото на равно третиране, настоящият състав е приел, че е осъществено по-неблагоприятното му третиране от министъра на отбраната с издаването на Наредба № Н-15 от 27 април 2010 г., която изключва зачислените към щат А-101, А-916 и А-918

от кръга на правоимащите лица по чл. 33, ал. 1 от наредбата.

Въз основа на извършения анализ на подзаконовия нормативен акт, втори специализиран състав е приел за установено, че с издаването на Наредба № Н-15 от 27.04.2010 г. министърът на отбраната е осъществил пряка дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя - военнослужещия Б.С.С. Предвид установеното нарушение и с оглед забраната за осъществяване на дискриминация, въведена както с разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., така и в разпоредбата на специалния закон с чл. 139 от ЗОВСРБ решаващият състав е дал препоръка на конституираната ответна страна да измени разпоредбите на Наредба № Н-15 от 27 април 2010 г. в съответствие с правилата на равно третиране.

Трети специализиран постоянен заседателен състав

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

През 2011 г. съставът е постановил 45 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация, четири от които на основата на признак „гражданство“, една по признак „произход“, две по признак „религия“ и тридесет и осем преписки за дискриминация по признак „лично положение“. С тридесет и две от постановените

решения решаващият състав е установил в тринадесет случая извършването на пряка дискриминация, от които единадесет по признак „лично положение“, в един по признак „произход“ и в един по признак „религия“. Независимо че решаващият състав е оставил жалбата без уважение в един от случаите, тъй като не е установил извършване на дискриминация, с цел предотвратяване на нарушения е дал препоръка до държавен орган за предприемане на мерки за законодателни промени, за да бъде разширен обхватът на



Трети постоянен заседателен състав

медицинската помощ спрямо наркозависимите. За прекратяване на установените нарушения по признаците „произход“ (1) и „лично положение“ (7) са постановени осем предписания, а за предотвратяването на бъдещи нарушения отделно са дадени шест препоръки.

Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по осемнадесет подадени жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация. Поради оттегляне на жалбата са прекратени пет образувани преписки, шест - поради неотстраняване на нередовно-сти, и една - поради липса на компетентност.

От постановените решения четири са по жалби с оплаквания за дискриминация по признак „гражданство“, подадени от лица, притежаващи гражданство на Република Италия, Република Кипър, поданик на Обединеното кралство и лице, притежавало неустановено чуждо гражданство.

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на мъжете 48:29. Две от производствата са инициирани от представляващи юридически лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ), а едно от производствата е образувано по сигнал на кмет на община, който изпраща жалба с оплакванията на засегнато лице. Две от жалбите са подписани от повече от едно лице и от различен пол, а доколкото са били налице основания за това и в съответствие с принципа за процесуална икономия, производството по дванадесет отделни преписки е обединено в едно производство.

Най голям относителен дял сред образуваните производства за дискриминация по признак лично положение заемат жалбите, свързани с упражняване правото на труд. Пример за по-неблагоприятно третиране на лицата по признак лично положение е постановеното от трети специализиран заседателен състав **решение № 16/2011 г. по преписка № 93/2010 г.**, образувана по жалба с оплаквания за неравно третиране по признак „лично положение“ срещу директора на общински драматичен театър.

Жалбоподателят, актьор в театъра, сочи, че през 2008 г. е проведен конкурс за директор на театъра, в който той участвал. Според твърденията на подателя на жалбата за него и другия кандидат са останали неясни критериите, по които е бил избран новият директор и поради тази причина те подали писмени възражения до кмета. Кандидатите не получили отговор, но жалбоподателят твърди, че това е породило репресивни и дискриминационни действия срещу него от страна на спечелилия конкурса директор. През месеците, когато „театърът ... не е имал нито една репетиция или представление“, жалбоподателят получавал по заповед на директора трудово възнаграждение в размер на минималната работна заплата, макар че на неговите колеги заплатите в това време не били

намалени. Жалбоподателят счита, че е по-неблагоприятно третиран от колегата си А.Д., която постъпила на работа като актриса през есента на 2009 г., но до месец февруари 2010 г. „няма един работен час, но получава редовно заплата“.

Отделно от това жалбоподателят счита, че е по-неблагоприятно третиран и в сравнение с останалите свои колеги. Актрисата Р. Д. имала представление през месец октомври 2009 г., а след това през март 2010 г., но тя не се подписвала ежедневно в „присъствения лист“ за служителите в театъра. Докато Р.Д., както и други негови колеги можело да не се подписват в присъствения лист, име на жалбоподателя е отделено от всички останали и по заповед на директора той е бил „под специално наблюдение“. Жалбо-подателят счита, че с тези заповеди директорът е извършил дискриминация спрямо него.

Решаващият състав след преценка на събраните писмени и гласни доказателства е приел, че така установените факти не само потвърждават оплакването за неравно третиране, но налагат извода, че редица действия на ответната страна последователно и умишлено са целяли създаване на нетърпима среда за жалбоподателя на работното място и в резултат на това той е бил поставен в значително по-неблагоприятно положение от останалите работещи. Съставът е приел, че в този случай предприетите от ответната страна действия за лишаване от възможността за творческа ангажираност на жалбоподателя и намаляване на работната му заплата са създали враждебна, обидна и застрашителна среда за него, което представлява пряка дискриминация и тормоз на работното място, по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр.

Решаващият състав е приел за установено, че спрямо жалбоподателя е осъществена и пряка дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ от директора на театъра с прилагането на двоен стандарт при ежедневното регистриране в присъствения списък, като същото представлява по-неблагоприятно третиране в сравнение с всички останали актьори от същия театър, и за установените две отделни нарушения е наложил на ответната страна поотделно глоби над определения в закона минимален размер.

Нарушението „преследване“ по смисъла на §1, т. 3, б. „а“ от Допълнителните разпоредби на Закон за защита от дискриминация, законодателят е формулирал като деяние, което представлява по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация. Съгласно разпоредбата на чл. 5 от ЗЗДискр. нарушението „преследване“ следва да се смята за дискриминация. От практиката на настоящия състав се установява, че по-неблаго-

приятното третиране по признак „лично положение“ стои в основата и на такива нарушения, които се смятат за дискриминация, а тяхното извършване засяга понякога значително и особено интензивно интересите на засегнатите лица.

Постановеното **решение № 93/2011 г. по преписката № 29/2010 г.** на трети специализиран постоянен заседателен състав е показателно както за извършване на нарушението „преследване“ от работодателя, така и за прекомерното засягане на жалбоподателя чрез ограничаването за дълго време на правото му за упражняване на труд. В този случай производството е образувано по жалба на учител с оплакване за „преследване“ по признак „лично положение“ във връзка с предходни решения на КЗД. Съставът на КЗД установява с решение № 39/07.05.2007 г. по предходно оплакване на жалбоподателя, че директорката на гимназията и началникът на РИО на МОН не са извършили дискриминация срещу жалбоподателя. С последващо решение № 189/27.10.2009 г., постановено по втора жалба, съставът на КЗД е установил, че директорката на гимназията, като осъществява работодателската власт, е извършила спрямо жалбоподателя дискриминация под формата на „преследване“, по смисъла на ЗЗДискр. с прекратяване на трудовото му правоотношение, и поради установеното нарушение на разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на ответната страна е наложена глоба в минималния определен размер. Това решение на комисията е влязло в сила след обжалване от ответната страна и потвърждаване от Върховния административен съд, който отхвърлил жалбата на директорката.

По повод новите оплаквания като ответна страна по новата преписка е конституирана директорката на гимназията работодател, а като заинтересовани страни са конституирани началникът на регионален инспекторат по образование в гр. К. и Министерство на образованието, младежта и науката.

В третата си по ред жалба учителят отново твърди, че е обект на дискриминация от страна на директорката на гимназията под формата на „преследване“, свързано вече с ново прекратяване на трудовото му правоотношение през 2009 г. след възстановяването му от съда. Без съмнение е, че от 2007 г. жалбоподателят търси вече за трети път защита на правото си за равно третиране при упражняване правото на труд от един и същи работодател, който дори е санкциониран за извършено нарушение на ЗЗДискр., установено с влязло в сила решение.

Специалната закрила от „преследване“, която законодателят регламентира в тези случаи, е обусловена не от резултата или основателността на търсената защита от дискриминация, а от необходимостта да се гарантира свободен и защитен от неблагоприятно третиране или неблагоприятна

последница достъп до защита, който, ако не съществува, би обезсмислил законовата система от норми за защита от дискриминация. За преследването като форма на дискриминация в настоящия случай е без значение субективното отношение на дискриминатора и с оглед на това са ирелевантни твърденията на ответната страна, че уволнението е мотивирано не с акта на търсената от жалбоподателя защита от дискриминация, а с обективно намаления брой часове по учебните предмети, по които преподава.

За да достигне до извода, че деянието „преследване“ е осъществено повторно спрямо жалбоподателя съставът е взел предвид факта, че друг специализиран състав на комисията е постановил решение, с което се установява, че директорката на гимназията, упражняваща работодателска власт, е извършила по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя, като е прекратила трудовото му правоотношение, тъй като жалбоподателят е предприел действия за защита от дискриминация - подаване на жалба в КЗД, въз основа на която е образувана преписка № 20/2007 г. Приемайки като доказателство решението на окръжния съд за безспорно установени факти и без да обсъжда нарушаването на трудовите норми, решаващият състав приема, че е извършена дискриминация по признак „синдикална дейност“ спрямо жалбоподателя (на основание чл. 8, ал. 3 от КТ), тъй като е третиран по-неблагоприятно, и работодателят е пренебрегнал дължимата защита при прекратяване на трудовия договор поради упражняване на синдикална дейност. Наред с това съставът е счел, че не може да не приеме като релевантни и фактите, свидетелстващи за това, че в период от година и половина (от 01.10.2007 г. до 24.06.2009 г.) жалбоподателят е уволняван два пъти на едно и също основание от КТ, че и двата пъти е възстановен от съда на заеманата от него преди уволнението длъжност „учител“ по учебните дисциплини „Биология и здравно образование“ и „Химия и опазване на околната среда“, както и че и двете заповеди на директорката на гимназията и ответна страна в производството са обявени от съда за незаконни, като неотговарящи на материалноправните трудови норми.

Освен гореизложеното, съставът е съобразил установените от съда факти, съгласно които към момента на уволнението на жалбоподателя през 2007 г. не е имало реално съкращаване на щатната бройка, заемана от него, щатните разписания в сила от 15.09.2007 г. и от 01.01.2007 г. са само съгласувани с компетентния за това орган към този момент - Министерство на земеделието и продоволствието и дирекция „Наука и образование“, без да са утвърдени от министерството, а ответната страна и директор на гимназията не е била

Трети постоянен заседателен състав

компетентна да утвърждава щатни разписания и прави промени в тях. Приетите за безспорно доказани по-горе факти налагат извода, че ответната страна повторно е извършила нарушението „преследване“ спрямо жалбоподателя.

При така установените факти съставът е приел, че с поведението и действията на ответника при упражняване на работодателска власт, чрез двукратното уволнение на жалбоподателя е осъществила дискриминация под формата на „преследване“ на основата на признак „лично положение и упражняване на синдикална дейност“ и е наложила глоба над извършителя на нарушението в двоен размер на първоначално наложената.

На основание чл. 67, ал. 4 от ЗЗДискр. съставът е изпратил за сведение на Министерство на земеделието и храните и Министерство на образованието, младежта и науката решението по настоящата преписка, като органи, имащи отношение към извършеното проучване и постановеното решение.

Диференцираното и по-неблагоприятно третиране по признак „лично положение“, може да стане сериозна пречка за упражняване правото на труд. Установените от трети специализиран състав обстоятелства с **решение № 97/2011 г. по преписка № 102/2010 г.** сочат, че нарушението спрямо засегнатото лице може да бъде извършено не само от работодателя или негов служител. Производството е образувано по жалба на служителка в общинската администрация на община Б. срещу кмета на село Д. от същата община. Предвид оплакванията съставът е конституирал като ответна страна посочения кмет на селото, а като заинтересована страна кмета на общината и работодател на жалбоподателката. Жалбоподателката посочва, че като главен специалист в дирекция „Административно-правно и информационно обслужване“ на общинската администрация има определено работно място в кметството на селото Д. От жалбата следва, че между двете страни отдавна има конфликт, датиращ от времето, когато ответникът е бил работодател на жалбоподателката. Тогава тя е съкратена от него, но впоследствие възстановена от съда, като междувременно администрацията е реорганизирана и щатът без промяна на работното място и задълженията, преминава от кметството в общинската администрация. След възстановяването на жалбоподателката на работа кметът на село Д. многократно я връщал, тъй като не искал да работи с нея. Той не я допускал до работното ѝ място, представляващо оборудвано помещение с бюро, компютър и телефон, и не позволявал достъп до документите от архива пряко свързани с нейната работа. Това поведение на ответника наложило работното място да бъде преместено в друго общин-

ско помещение. Ответникът не само продължил да ограничава достъпа до архива, но издал и забрана за използването на дърва и въглища за отопление на работното място. С тези свои действия кметът на село Д. възпрепятствал работата на жалбоподателката, лишавал я от необходимите условия и средства за изпълнение на служебните ѝ задължения, като се налагало тя да стои на студено. Жалбоподателката счита това отношение за унижително и обидно и твърди, че наред с всичко това ответникът създавал интриги между нея и други хора от селото.

Събраните писмени и гласни доказателства в хода на производството потвърждават изцяло оплакванията в жалбата поради което трети специализиран състав е приел за установено, че ответната страна и кмет на село Д., като не е допуснал жалбоподателката до работното ѝ място и я е лишил както от достъп до архива и регистрите на кметството, така и от средства за отопление за зимния сезон на 2008 г., е извършил дискриминация по признак „лично положение“ под формата на „тормоз“, защото с действията си е поставил жалбоподателката в застрашителна среда и е създал враждебна, обидна и унижителна за нея обстановка на работното ѝ място, като по този начин е накърнил нейното достойнство.

Предвид факта, че нарушението на закона е извършено за първи път решаващият състав е наложил глоба на извършителя в минималния размер и е дал задължително предписание на ответната страна за преустановяване на нарушението и за въздържане занапред от извършване на нарушения на ЗЗДискр., както и на други закони, уреждащи равенство в третирането. Ответникът е задължен в срок от един месец да уведоми писмено комисията за предприетите мерки по изпълнение на постановената принудителна административна мярка.

Както показва практиката на трети специализиран състав, неблагоприятното третиране по признак „произход“ не е сред разпространените нарушения на закона.

С постановеното през годината **решение № 53/2011 г. по преписка № 215/2010 г.** трети специализиран състав е установил извършване на нарушение, което макар, че не е типично и умишлено ограничава правата на гражданите по този защитен признак.

Подателката на жалбата обяснява, че е омъжена за индийски гражданин, но детето ѝ е родено в страната и е български гражданин. Съпрузите живеят разделени, но не са разведени, като майката се грижи сама за детето, а съпругът ѝ живее в Индия. В жалбата се посочва, че до месец август 2010 г. детето е посещавало детска ясла, но тъй като навършил 3 години е трябвало да бъде преместен в детска градина. Жалбоподателката е подала

документи за прием в общинска детска градина, но след излизането на резултатите, синът ѝ бил в списъка с резервите. В разговор с директора на една от градините майката разбрала, че подадените документи са непълни, тъй като не съответстват на изискванията на процедурата за постъпване на деца в общинските детски градини и обединени детски заведения на територията на община В. Не са представени български документи за самоличност на съпруга ѝ, няма служебна бележка за негова месторабота на територията на града, няма и справка, че той не дължи данъци на общината. Резонно жалбо-подателката посочва, че няма как да има такива документи, след като съпругът ѝ не живее постоянно и не работи в България, а при посещенията си пребивава с виза, с която няма право на работа. Твърди, че е представила копие от задграничния му паспорт с печати на визите, както и доказателства, че той не е идвал в България от декември 2007 г. Счита, че щом поради липсата на такива документи детето ѝ не може да посещава детска градина, то това е дискриминация по отношение на сина ѝ, който е български гражданин като всички други.

Решаващият състав е установил в този случай, че установената процедура за постъпване на деца в общинските детски градини и обединени детски заведения на територията на община В., макар че третира жалбоподателката еднакво с другите родители, я поставя в по-неблагоприятно положение, което е свързано с произхода на детето. Произходът на детето, което е български гражданин с баща от индийски произход и майка българска гражданка, живеещи разделено, е причината то да не бъде прието, тъй като неговата майка не е била в състояние при каквито и да било обстоятелства да представи български документ за самоличност, служебна бележка от месторабота на територията на общината и бележка за липса на данъчни задължения за бащата на детето.

Съставът е посочил, че принципът за равенство в третирането изисква еднаквите случаи да бъдат третирани еднакво, но забранява сходното третиране в различни случаи и затова забраната за дискриминация не позволява намиращите се в различно положение групи да бъдат третирани по сходен начин. В конкретния случай е налице втората хипотеза, когато едни и същи правила се прилагат към хора в различно положение. От една страна независимо от факта, че жалбоподателката попада в уязвимата група на самотните родители и сама отглежда детето си, тя е третирана еднакво с останалите родители. От друга страна, нормите на установената процедура, които без изключения предвиждат еднакви изисквания за всички, водят до еднакво третиране на лица, намиращи се в различно положение. Прилагането на изискванията на процедурата е довело в случая до по-

неблагоприятно третиране на детето на жалбоподателката, тъй като несъмнено е довело до ограничаване на достъпа му до приемане в детска градина.

Гореизложеното наред с признанието на общината издател на процедурата за частична основателност на оплакванията на жалбоподателката налагат извода, че така формулирана процедурата за постъпване на деца в общинските детски градини и обединени детски заведения на територията на община В. представлява пряка дискриминация спрямо жалбоподателката на основата на признак „произход“, наличен у детето ѝ като свързано с нея лице по смисъла на §1, т. 8-9 и т. 11 от ДР на ЗЗДискр., която е забранена от закона.

С цел преустановяване на нарушението по признак „произход“ и предотвратяване на дискриминацията при предоставянето на социални услуги от този вид, съставът е наложил принудителни административни мерки, като е предписал на кмета на общината да осигури преустановяване на прилагането занапред на процесните разпоредби на процедурата по отношение на родители, които сами отглеждат децата си и нямат обективната възможност да представят всички изискващи се за класиране документи.

Забраната за дискриминация по признак „религия“ е една от гаранциите за изграждане и развитие на демократичното общество на основата на свободата на мисълта, убежденията и словото. И в Декларацията на правата на човека и гражданина от времето на Френската революция, където е посочено за първи път, че човек има право да избира и изповядва религия, и в съвременното право изповядването на религия или разпространението на идеи може да бъде ограничавано, ако то нарушава правата на другите.

По повод оплаквания за дискриминация по признак „религия“ трети специализиран състав е постановил **решение № 63/2011 г.** по преписка № 127/2010 г., образувана по сигнал Х.П.Н., председател на Религиозна институция (по-нататък РИ). срещу политическа партия „XXX“ (ПП) и лидера ѝ К.Д.К. В сигнала са изложени оплаквания за „крайно негативни дискриминационни действия“ от страна на ПП като цяло и нейните лидери - в частност, срещу РИ, която е законно регистрирана и вписана в регистъра на вероизповеданията при СГС.

В сигнала, се твърди, че ответната страна многократно е разпространявала „клевети и лъжи“ по адрес на РИ чрез средствата за масова информация и е организираща и провеждала мероприятия с цел осуетяване дейността на РИ, по-конкретно - нейни сбирки и събрания. Като доказателства се посочват няколко изказвания на лидери и активисти на партията в електронни медии, печатни издания и интернет, с коментари за това вероизповедание. Представяващият Х.П.Н.

Трети постоянен заседателен състав

добавя, че е пусната петиция в интернет против РИ, както и че е поместен в интернет страницата „YouTube“ клип - дело на младежката организация на ПП, „изпълнен с неприкрита пропаганда за всяване на омраза към РИ“.

В качеството си на представляващ РИ Х.П.Н. прави искане за предприемане на мерки за прекратяване дейността на ПП, насочена срещу религиозната институция, и налагане съответните санкции. Желаете комисията да постанови решение, с което да се задължи политическата партия да направи публично извинение за „погрешната информация“, която е разпространена, като иска и присъждане на разходи, включително адвокатско възнаграждение.

С оглед оплакванията и установената фактическа обстановка решаващият състав е посочил, че при постановяване на решението комисията трябва да се съобрази с конституционното задължение на държавата и нейните органи, установено в чл. 37 на Конституцията на Република България, да съдействат за поддържане на търпимост и уважение между вярващите от различните вероизповедания, както и между вярващи и невярващи.

По повод оплакванията за публикации и злостни кампании в медиите съставът е приел, че анализът на събраните доказателства по преписката налага еднозначно извода, че представителите на ПП не се обявяват против конституционно установеното право на българските граждани да имат собствени религиозни вярвания или атеистични убеждения, включително различни от традиционните вероизповедания. Несъмнено се установява обаче, че в резултат на собствените си религиозни вярвания ответните страни са изявили несъгласие с идеи и практики в учението и дейността на РИ. Чрез посочените публикации, различни материали в интерактивни медии и други организирани мероприятия ответните страни подлагат на критика учението, което вярващите от РИ изповядват, както и някои от практиките на институцията. При така установените обстоятелства решаващият състав е приел, че е налице теологичен спор между страните, тъй като е очевидна неговата доктринална и богословска същност, породена от различните философски виждания за текстове, определени от тях като свещено откровение. Доколкото при реализацията на безспорното конституционно право за свободно изразяване и разпространение на мнение не е установено, че ответната страна е извършила нарушение на ЗЗДискр., водещо до накърняване правата на жалбоподателя, съставът е приел, че тези действия не представляват дискриминация и в тази част жалбата следва да бъде оставена без уважение.

По повод оплакванията за дискриминация при и чрез провеждане на мероприятия от ПП в хода на

проучването съставът по собствена инициатива е събрал доказателства, наред с представените от страните. От представеното становище на Дирекция „Вероизповедания“ към Министерски съвет безспорно се установява, че в държавната администрация неведнъж са регистрирани „сигнали за опити за работа“ на чуждестранни мисионери - членове на жалбоподателя „с малолетни и непълнолетни лица ... без знанието на родителите“ им. Безспорно се установява от изисканите от състава и представени от жалбоподателя месечни отчети за наличие на практика в РИ за правене на дарения и тяхното използване при сбирките на РИ. Не се оспорват установените факти за извършване на строежи на молитвени домове на РИ в разрез с изискванията на законодателството и без документи, както и разполагането им в близост до детски и учебни заведения. Тези установени факти съответстват на представените данни за разрешените от общински органи и контролирани от полицията организирани протестни действия на ответната страна. Несъмнено е обаче, че те не свидетелстват за различно или по-неблагоприятно третиране на жалбоподателите по признак „религия“, а представляват разрешен граждански протест на ответната страна против действия на РИ, извършвани в нарушение на закона и добрите нрави, поради което организирани мероприятия на ПП не могат да бъдат квалифицирани като дискриминация.

Във връзка с твърденията за нанесени обиди и клевета съставът е посочил, че комисията няма компетентност да се произнесе по въпроса дали посочените действия изпълняват състава на посочените деяния, като претенциите за тях могат да бъдат предявени по друг ред и пред други органи. Наред с това обаче решаващият състав е установил от приложените дигитални записи, че по време на събиране на симпатизанти на ПП в гр. Р. няколкократно са скандирани изразите „Убийци!“, „Сатанисти!“, „Вън, сектанти, вън!“, които надхвърлят границите на добрия тон, приет преди всичко като морална категория. Този род недоброжелателни изказвания и скандирания по време на митинги, са в състояние от обективна и субективна страна да доведат до формиране на обидна среда по отношение на лицата, причисляващи се към регистрираното вероизповедание на жалбоподателя.

Преценявайки тези факти, решаващият състав е приел, че използваните изрази с отрицателно смислово значение биха могли да породят гняв и да провокират агресивно отношение към религиозната общност, както и да създадат застрашителна среда за изповядващите официално регистрираното вероизповедание на РИ. Предвид горното решаващият състав е приел за установено, че с използването от страна на членове на

политическата формация на слово е създадена обидна среда по отношение на лицата, причисляващи се към РИ, с което е осъществен съставът на нарушението „тормоз“ по смисъла на ЗЗДискр., представляващо пряка дискриминация по признак „религия“. С цел недопускане в бъдеще на такива нарушения съставът е дал препоръка на председателя на ПП да направи необходимото за разясняване сред членовете на обществената опасност от използването на изрази, които биха могли да доведат до създаването на застрашаваща и обидна среда за лицата, изповядващи други убеждения.

Както показва практиката на състава не всяко оплакване за дискриминация по признак „религия“ е основателно и това не зависи от броя на жалбоподателите по конкретната преписка. През годината трети специализиран състав е постановил **решение № 185/2011 г. по преписка № 248/2010 г.**, образувана по жалба на 22 лица, членове на Певческо дружество „С.б.“ от София. Жалбоподателите твърдят, че председателят на Народно читалище „С.б.-1880“ е подбудил членовете на настоятелството да гласуват за закриване дейността на читалищния хоров колектив, а заместник-председателя на читалището е направил дискриминационно изказване, като казал по повод закриване на дейността, че щом членовете изпълняват православна църковна музика, то „мястото на този хор и членовете на това певческо дружество е в църквата и тези хора нямат място в читалището“. Твърди се в жалбата, че със закриване на дейността на дружеството спрямо него е извършена дискриминация по признаците „религия“ и „вяра“.

Анализът на събраните доказателства и приложимите към установената фактическа обстановка материалноправни разпоредби води до извода, че в конкретния случай отсъстват предпоставките за квалифициране на действията на настоятелството на народното читалище като дискриминация. По преписката не са установени данни за нееднакво третиране на жалбоподателите по признак „религия“, доколкото понятието религия се свързва с църковно-славянската музика, която певческото дружество изпълнява. С оглед на фактите и обстоятелствата, установени в хода на проучване и проведеното открито заседание, трети специализиран състав е приел, че твърденията на жалбоподателите за отстраняването им от читалището поради наличието в репертоара изключително на православна музика се явяват недоказани. В подкрепа на този извод са установените безспорно факти както за предходната сериозна финансова подкрепа на певческото дружество, така и избирането на новата Камерна вокална формация, която не е третирана по-неблагоприятно, макар че мъжкия състав изпълнява

старинни български православни песнопения. Тъй като претенцията на жалбоподателите за извършена дискриминация от ръководството на читалището по признаците „религия“ и „вяра“ не са подкрепени с доказателства в съответствие с изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр., решаващият състав е приел, че в случая не е извършена дискриминация и е оставил жалбата без уважение.

Свободното движение на хора и капитали и трайното установяване в страната и на българския пазар на търговски дружества, собственост на граждани от други държави на общността, често поставят на критична преценка дейността на държавните и общинските органи, служби и отделни служители. Провеждани от държавните и общински органи процедури са били предмет на проверка по повдигнати оплаквания от чужди граждани за нарушение на забраната за дискриминация. Пример за такива оплаквания са постановените решения на Трети специализиран състав по преписка № 109/2010 г. и преписка № 10/2011 г.

С постановеното **решение № 9/2011 г. по преписка № 109/2010 г.** на трети специализиран състав е оставена без уважение жалбата за дискриминация по признак „гражданство“ на Д.И.П. - управител на ЕООД, срещу Общински съвет - гр. Р. и кмет на с. Б. - П.П. Според оплакванията на жалбоподателя, който е кипърски гражданин, той е бил нееднакво третиран от страна на общински съвет, в качеството му на управител на ЕООД, в сравнение с други физически и юридически лица, кандидатствали в процедура за предоставяне на мери и пасища от общинския поземлен фонд за общо и индивидуално ползване от земеделски стопани-животно-въди. Жалбоподателят твърди, че подал молба от името на представляваното от него дружество за обявената процедура, но с решение на общинския съвет му е отказано ползването на заявените земеделски земи. Според жалбоподателя единствените мотиви за отказа на колективния държавен орган са били изложени в речта на кмета на с. Б. Кметът казал, че щом управителят на ЕООД е дошъл от друга държава да развива бизнес в Република България, то той трябвало да закупува земята, предназначена за отглеждането на животни, а не - да му бъде отдавана такава за ползване. По тази причина жалбоподателя заявява, че в двадесет и първи век е недопустимо представител на изпълнителната власт в една правова държава - членка на Европейския съюз, „да изразява каквато и да била лична неприязън“, основана единствено на факта, че лицето не е български гражданин, и допълва, че единствено на представляваното от него дружество е отказано ползването на земеделски земи. В заключение допълва, че по този начин му е отнето правото на професионално и равно икономическо развитие наред с конкурентите му, поради което моли да бъде образувано производство,

Трети постоянен заседателен състав

за да се установи дали е налице дискриминация по признаците „народност“ и „гражданство“.

В хода на производството решаващият състав е установил, че решението на общинския съвет не е мотивирано от твърдените дискриминационни признаци, макар и крайният резултат от проведената процедура да съвпада с посоченото в жалбата. Приложените писмени доказателства сочат, че причината за диференцираното третиране е свързана с констатираното от РИО-КОЗ замърсяване и нарушаване на екоравновете от ръководената от жалбоподателя ферма. В този смисъл ясно се установява, че основно законово изискване при осъществяване на процедурата за предоставяне на общински мери и пасища за ползване от частноправни субекти е те да полагат грижата на добър стопанин за общинските мери и пасища, както и да ги поддържат в добро земеделско и екологично състояние, а практиката в предприятието на жалбоподателя не е отговаряла на тези изисквания. Следователно за общинския съвет е възникнало не само правото, но и задължението да не предостави на жалбоподателя за ползване мери и пасища, които са собственост на общината, за който мотив свидетелстват и представените документи.

Въпреки предоставената възможност на жалбоподателя и неговия процесуален представител в конкретния случай не са ангажирани никакви доказателства, водещи до извода, че е налице по-неблагоприятно третиране, свързано с народността или гражданството на жалбоподателя. Доколкото е установено, че отказът на общинския съвет за предоставяне на жалбоподателя на мери и пасища, принадлежащи към общинския поземлен фонд, е мотивиран с неизпълнението на изискванията на българското законодателство, трети специализиран състав е приел, че не е извършена дискриминация по защитен от закона признак от конституираните ответни страни, поради което подадената жалба е оставена без уважение.

Аналогично е **решение № 144/2011 г. по преписка № 10/2011 г.** на трети специализиран състав във връзка с оплакване за дискриминация на италиански гражданин по защитения признак „гражданство“ срещу служители на отдел „Закрила на детето“ в Дирекция „Социално подпомагане“.

Според жалбоподателя служителки на Дирекция „Социално подпомагане“ са проявили дискриминационно отношение спрямо него, тъй като не владее български език, и тонът, с който е приканен да излезе от помещението, е предизвикал в него чувство за непълноценност и стрес. Той твърди, че жената, която го „изгонила“, го засегнала словесно така, че се е почувствал унижен. Квалифицира поведението на социалните работници спрямо него като „тормоз“, на който той е жертва на основата на признак гражданство и във

връзка с факта, че не владее български език. Допълва в жалбата си, че след като пожелал „хубав ден“, отишъл в автомобила си, паркиран срещу входа на дирекцията, откъдето имал добра видимост, и видял, че „много хора, които влизаха в дирекцията и стояха там и към никого не беше проявено същото отношение“.

В хода на проучването е установено, че жалбоподателят е посещавал Дирекция „Социално подпомагане“ като придружител на своята приятелка П.М.П.-М. във връзка с подадената от нея в отдел „Закрила на детето“ жалба с искане за предприемане на мерки за защита на правата и интересите на малолетната ѝ дъщеря. От социалното проучване на отдел „Закрила на детето“ по случая е установено, че има сериозен конфликт между майката и детето, породен както от възрастови и емоционални потребности, така и от влошените отношения в разширеното семейство, включващо приятеля на майката и жалбоподател по настоящата преписка, които рефлектират отрицателно върху емоционалната стабилност и поведение на детето.

Според показания на П.М.П.-М. в открито заседание, в качеството ѝ на свидетел на жалбоподателя, на процесната дата тя била в Дирекция „Социално подпомагане“, тъй като по нейно искане имала среща с ответната страна В.Б., в качеството ѝ на началник-отдел „Закрила на детето“ и с ответната страна Д.С., която работела в същия отдел. Срещата била проведена по искане на свидетелката във връзка с личен въпрос и се провела в зала на администрацията, която според преценката на свидетелката не била „за конфиденциални“ срещи, защото всеки можел да влезе. Според показанията на свидетелката, когато по време на срещата жалбоподателят „просто се опита да влезе, беше с абсолютно груб тон ...“, той дори не успя да влезе, просто отвори вратата и му бе казано, че трябва да излезе... Това което ще повторя, е че г-н С. просто отвори вратата, дори не успя да влезе. Просто му беше казано много грубо, че трябва да напусне“.

Решаващият състав след като е преценил всички събрани писмени и гласни доказателства е приел, че макар и жалбоподателят да декларира, че се е почувства засегнат от този факт, недопускането му до срещата, свързана с охраната на интересите на детето, не може да се приеме за извършена от конституираните ответни страни дискриминация по признак „гражданство“. Напротив, при наличието на установените факти за притесненията на детето и липсата на законно право от страна на жалбоподателя за участие в процедурата, действията на служителите на Дирекция „Социално подпомагане“ се приемат от решаващия състав като уместни и съответстващи на закона, тъй като предоставената информация от детето е

конфиденциална, а провежданата процедура е от изключително важно значение с оглед на неговата закрила.

Без да отрича правото на жалбоподателя на защита от дискриминация, решаващият състав е посочил, че ограничението, наложено на жалбоподателя, представлява пропорционална и обективно оправдана мярка като част от терапията по изграждане на доверителна връзка между дъщерята и майката с цел опазване интереса и психическото здраве на детето, поради което не представлява дискриминация по признак „гражданство“ и затова жалбата е оставена без уважение.

По-неблагоприятното третиране на граждани на Европейския съюз на основание тяхното гражданство е недопустимо при предоставянето на стоки и услуги според общностното и националното законодателство и представлява забранена от закона дискриминация, ако не са налице обективно оправдани законови основания. При свободното придвижване и пребиваване на лицата с европейско гражданство се повишават изискванията към търговските дружества. При упражняването на регистрирания от тях предмет на дейност те трябва да не допускат различно третиране на временно или постоянно пребиваващите в страната чужди граждани по защитения от закона признак. Именно такива претенции на гражданин на Кралство Великобритания със статут на продължително пребиваващ в Република България гражданин на Европейския съюз, е разгледал трети състав с **решение № 94/2011 г. по преписка № 212/2010 г.**

Производството е по жалба за дискриминация по признак „гражданство“ при предоставянето на стоки и услуги от регистрирано по търговския закон дружество, предоставящо мобилни услуги. Жалбоподателят посочва, че е клиент на фирмата оператор по дългосрочен договор за мобилни услуги, в което си качество се свързал с отдел „Обслужване на клиенти“, за да разбере дали отговаря на изискванията за продажба на лизинг на компютърно оборудване Toshiba NB300 и абонамент за единия от предлаганите пакети мобилни услуги. Той твърди, че е получил информация по телефона от оператор, че отговаря на условията, както и за необходимите документи и магазина в който има търсения модел. Според жалбоподателя, след като посетил магазина и представил документите си, незабавно му е било отговорено, че не отговаря на изискванията, тъй като е чужденец. По негово настояване сътрудникът провел разговор с отдел „Обслужване на клиенти“, след който отново му се извинили с обяснението, че лизинговите сделки не са за чужденци. По тази причина жалбоподателят счита, че с отказа си да предостави стоки по направената оферта търговското дружество

съзнателно упражнява спрямо него дискриминация по признак „гражданство“, посочвайки като единствено основание за своя отказ обстоятелството, че е чужденец.

След преценка на събраните доказателства и становищата на страните решаващият състав е установил, че оплакванията на жалбоподателя за отказ на служителите на мобилния оператор да предоставят поискания от него продукт на лизинг поради факта, че е чужденец, не се подкрепят от събраните по преписката доказателства и установената фактическа обстановка. От представените от дружеството писмени доказателства несъмнено се установява, че жалбоподателя е станал абонат на компанията повече от седмица, след като е изявил желание да закупи на лизинг офертираното компютърно оборудване. Доколкото това обстоятелство несъмнено сочи, че причината да му бъде отказано предоставянето на продукта не е гражданство на жалбоподателя, а липсата на абонамент с определения в офертата срок, трети специализиран състав е приел, че търговското дружество - ответна страна е доказало, че принципът на равно третиране не е нарушен, поради което е приел за установено, че по отношение на жалбоподателя не е извършен акт на дискриминация по признак „гражданство“ и затова е оставил жалбата без уважение.

Четвърти специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация четвърти постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение, имуществено състояние

През 2011 г. съставът е постановил 9 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация, четири от които на основата на признак „обществено положение“, една по признак „политическа принадлежност“, една по признак „имуществено състояние“, и две преписки за дискриминация по признак „образование“. С пет от постановените решения решаващият състав е установил извършването на пряка дискриминация, от които в три случая - по признак „обществено положение“, в един случай по признак „имуществено състояние“ и в един случай по признак „образование“. За прекратяване на установените нарушения са дадени две предписания, а за предотвратяването на бъдещи нарушения на закона са дадени пет препоръки. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по признак „образование“ по една от подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация. По три от образуваните преписки решаващият състав е прекратил производството поради неотстраняване на нередовности, оттегляне на жалбата и наличие на

влязло в сила решение на комисията по повишаването на заплатите.

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на жените 5:3, една от жалбите е подписана от повече от едно лице и от различен пол, а производството по две от преписките е започнало по сигнал на юридическо лице с нестопанска цел и кмет.

Подбуждането към дискриминация като своеобразна форма на неравно третиране се определя с легалната дефиниция, посочена в §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. Според нея 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 може да се реализира с умишлени действия на извършителя, които са насочени спрямо подбуждания, като е необходимо наличие на такава връзка между подбуждания и подбуждащия, че последния да е в състояние да повлияе подбуждания да извърши дискриминация. Прекият умисъл на подбуждащия и извършените от него действия са достатъчни за осъществяване на нарушението, при което не е необходимо непременно дискриминационният акт да е извършен от подбуждания. Както сочи практиката на състава



извършването на такова нарушение е възможно и по защитения от закона признак „обществено положение“.

Показателно за нарушението подбуждане към дискриминация и илюстрация на ролята на подбудителя е постановеното през годината от четвърти специализиран състав **решение № 171/ 2011 г. по преписка № 116/2009 г.**, образувана по жалба на Ю.Г.П., заместник-кмет по образование, култура и здравеопазване в община К. с оплаквания за нарушаване принципа на равно третиране по признак „обществено положение“. Жалбоподателката сочи, че е назначена с трудов договор през 2008 г. за заместник-кмет по образованието, култура и здравеопазването в община К. от кмета на общината и според длъжностната ѝ характеристика му е пряко подчинена. В съответствие с възложените ѝ трудови задължения в администрацията жалбоподателката участва като докладчик по въпроси от дневния ред на Общинския съвет (ОбС) в К. и пояснява, че заместник-кметовете на общината участват също така задължително и във всяко заседание на постоянните комисии на ОбС, защото при вземането на решения в тях те имат правото на съвещателен глас. Съгласно Правилника за организацията и дейността на ОбС разпределението на местата в залата на съвета е правомощие на председателя на ОбС.

Жалбоподателката твърди, че до 24.03.2009 г. е изпълнявала безпрепятствено своите задължения, но на проведено извънредно заседание в този ден председателят на ОбС оповестил извършеното от

него ново разпределение на местата в президиума на залата за заседания, в което жалбо-подателката не фигурирала. Като доказателство е приложен протокол, от който е видно, че новото разпределение на местата в залата засяга само втората катедра на президиума и за жалбопода-телката не е предвидено място. В него се сочи още, че председателят на ОбС съобщил, че председателският съвет е одобрил с 10 гласа „за“ искане за оставката на жалбоподателката като заместник-кмет, както и че политическият орган на съвета препоръчва на председателите на постоянните комисии да не изслушват жалбоподателката като докладчик до произнасянето на кмета по нейната оставка. Председателският съвет препоръчал на кмета на общината да не включва жалбоподател-ката като докладчик на заседания на ОбС.

Тези действия жалбоподателката счита, че я поставят в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите заместник-кметове, и твърди, че по този начин председателят на ОбС ѝ е отнел правото на легитимно присъствие и участие в качеството ѝ на заместник-кмет на заседанията на ОбС. Тя твърди, че в резултат на указанията на председателя на ОбС и осем от членовете на председателския съвет не е била канена на заседанията на ресорните ѝ постоянни комисии, не са били разглеждани внесените от нея материали и дори е била изгонена от заседание на постоянната комисия по образование, когато е разглеждан проектобюджетът и концепцията за развитието на образованието в община К. По тези причини

жалбоподателката не могла да вземе отношение и изрази становището си по обсъжданите в постоянните комисии въпроси, касаещи поверения й ресор, и счита, че всичко това я лишава от възможността да упражни правото си на компетентна защита на внесените предложения и проекторешения в постоянните комисии на ОбС. Жалбата, насочена срещу председателя на ОбС, двама заместник-председатели на ОбС и петима председатели на политически партии и движения и членове на председателския съвет, е с оплакване за осъществен тормоз от тях спрямо жалбоподателката и подбуждане към дискриминация чрез предприетите действия за възпрепятстване изпълнението на възложените й служебни задължения.

В хода на производството по преписката съставът е установил, че оплакванията за предприетите действия от председателя на ОбС по преразпределение на местата и даване на препоръка към кмета на общината, да не бъде включвана жалбоподателката като докладчик на заседанията на ОбС, се потвърждават от събраните доказателства по преписката. Безспорно е установено, че по отношение на останалите заместник-кметове не е имало такова отношение, и именно председателят на ОбС е лишил жалбоподателката от възможността да упражнява функционалните си задължения като заместник-кмет. Установено е също, че макар кметът да не е приел направената препоръка и регулярно да е определял жалбоподателката за докладчик по ресорните й въпроси, от администрацията на ОбС като докладчик по тях е вписван кмета.

След преценка на установените факти съставът е приел, че доколкото жалбоподателката е изведена от президиума в залата, лишена от възможността да участва в заседанията на ОбС и едновременно да изпълнява служебните си задължения на заместник-кмет поради предприетите действия от страна на председателя на ОбС, то различното третиране спрямо нея е извършено на основата на признак „общественото положение“. Както е установено от събраните писмени и гласни доказателства, конституираният като ответна страна в производството председател на ОбС чрез писмено и устно слово, както по време на заседания на ОбС и администрирането на дейността, така и чрез местните медии е направил редица изказвания по отношение на жалбоподателката, които съставът счита, че представляват нежелано поведение, имащо за цел и резултат нахърняване на достойнството на жалбоподателката. Доколкото тези действия съответстват на определението за извършване на „тормоз“, се налага изводът, че председателят на ОбС е извършил по отношение на жалбоподателката дискриминация по признак „обществено положение“ под формата на тормоз.

Четвърти постоянен заседателен състав

В хода на производството в административната преписка са събрани доказателства за това, че в процесния период конституираният като ответна страна в производството председател на ОбС несъмнено е извършил и оповестил действията си за заличаване и заменяне на жалбоподателката като докладчик, изразил е демонстративно отрицателно поведение и отношение спрямо нея по време на заседанията и работата на ОбС общинския съвет, а наред с това е давал публично указания за negliжиране на нейните действия в качеството й на заместник-кмет.

Доколкото без съмнение председателят на ОбС е бил в състояние да повлияе на общинските съветници и подчинените му от администрацията, от които е зависела дейността на жалбоподателката, а действията му пряко и умишлено са насърчавали, давали са указание за начините и са склонявали към извършване на дискриминация и различно третиране на жалбоподателката, решаващият състав е приел, че е извършено нарушението подбуждане към дискриминация.

Подбуждането към дискриминация и тормозът са различни и самостоятелни състави на нарушение, определени в §1 на Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр., които по силата на чл. 5 от ЗЗДискр. се смятат за дискриминация, поради което четвърти специализиран състав е решил да бъде наложено отделно наказание за всяко едно самостоятелно нарушение. Отчитайки умишленото извършване на нарушенията и липсата на смекчаващи отговорности обстоятелства, решаващият състав е наложил на председателя на ОбС, в качеството на конституирана ответна страна и извършител на нарушенията, две глоби в минималния определен от закона размер

В съответствие с правомощията на КЗД и с цел пресичане на нарушенията четвърти специализиран състав е постановил преустановяване на нарушенията и е наложил принудителни административни мерки на ОбС К., като е предписал на неговия председател да предприеме конкретни действия съответните отговорни лица да се въздържат от извършването на нарушения на ЗЗДискр. при осъществяване дейността, както и да доведе до знанието на всички общински съветници постановеното решение. Доколкото в хода на производството е установено, че конституираните като ответници членове на председателския съвет не са извършили нарушение на закона, оплакванията в жалбата срещу тях са оставени без уважение.

Конституционният принцип за равенство на гражданите пред закона не допуска никакви ограничения на правата или привилегии, основани на общественото положение на лицето. С термина „обществено положение“ е обозначен един от защитените от закона признаци, макар че

законодателят не посочва негова легална дефиниция. Най-общо термина „обществено положение“ може да се определи като мястото, което едно лице заема в структурата на обществото като цяло, и следователно като елемент на общественото положение биха могли да се определят професията на индивида, мястото, където работи, заеманата длъжностна позиция и др. В конкретния случай, по който е постановено решение № 12/2011 г. по преписка № 258/2009 г. на четвърти специализиран състав, е прието, че диференциацията между военнослужещите, проведена в специалната регламентация за заплащане на труда им, представлява неравно третиране по признак „обществено положение“. Изводите в конкретния казус не се различават от посоченото по-горе като пример за хармонизация на националните норми решение № 187/2011 г. по преписка № 205/2010 г. на втори специализиран състав, поради което не е необходимо повторение на неговото подробно изложение.

С решение № 142/2011 г. по преписка № 154/2010 г. четвърти специализиран състав се е произнесъл по аналогично оплакване за по-неблагоприятно третиране по признак „обществено положение“, породено от нормите за регламентиране на статута на заетите в областта на образованието.

Производството е образувано по жалба с оплаквания за по-неблагоприятно третиране по признак „обществено положение“ срещу Министерски съвет. Жалбоподателката посочва, че работи като педагогически съветник и твърди, че оплакванията ѝ са свързани с приемането на измененията и допълненията в Правилника за прилагане на Закона за народната просвета (ППЗНП), направени с Постановление № 254 от 26.10.2009 г. на Министерски съвет, защото педагогическите съветници са изключени от системата за кариерно развитие. Нормативните документи за средното образование досега третирали наравно всички приравнени към „учител“ длъжности както по отношение на работната заплата, така и по отношение на нормите за преподавателска работа и за отпуск. В подкрепа на това се посочва, че Наредба № 3/18.02.2008 г. за нормите за преподавателска работа и реда за определяне на числеността на персонала в системата на народната просвета включва в педагогическият персонал както директори, помощник-директори и учителите, така и възпитателските длъжности психолог и педагогически съветник. Всички те според Наредбата за работното време, почивките и отпуските имат право на платен годишен отпуск в размер на 48 работни дни. След въвеждането на измененията с ПМС № 254 от 26.10.2009 г. обаче в ППЗНП липсва текст, приравняващ кариерното развитие на останалите педагогически длъжности и дори в специално писмо

на Съюза на работодателите в системата на народната просвета в България изрично се уточнява, че педагогическите съветници и психолозите не могат да бъдат старши и главни учители. При така твърдяните обстоятелства жалбоподателят настоява да бъде проведено производство и комисията да установи, че ответната страна и издател на постановлението е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация.

В хода на проучването Министерски съвет не изразява становище по съществува на жалбата, но изпраща проекта на Постановление № 254 от 26.10.2010 г., ведно със съдържащите се в досието документи за съгласуване.

Министерство на образованието, младежта и науката (МОН), конституирано като заинтересувана страна по повод целта на мярката „кариерно развитие“, пояснява, че е прието допълнение на Национална програма „Диференцирано заплащане“ със съдържание „Кариерно развитие на учителите и възпитателите“, модул „Кариерно развитие на учителите и възпитателите“. За мотивите и съображенията педагогическите съветници да не бъдат включени в системата за „кариерно развитие“ изтъква, че в ППЗНП се определя кариерното развитие само като процес на усъвършенстване с цел повишаване качеството и ефективността на образователно-възпитателния процес. По отношение на това, дали има разлики в образователните и квалификационни изисквания и трудовите функции на „педагогически съветник“, „психолог“ и „учител“, като се изброяват функциите на учител и педагогически съветник, се поддържа тезата, че педагогическите съветници и психолозите не са лишени от възможност за кариерно развитие, защото могат да кандидатстват за заемане на по-високи длъжности или развиват своите знания и умения в рамките на една длъжност.

В допълнително становище министърът на образованието, младежта и науката посочва, че съгласно Наредба № 3 от 18.02.2008 г. психолозите и педагогическите съветници имат различна норма за преподавателска работа от учителите. Изтъква се, че те изпълняват диагностична, консултативна и посредническа дейност, като отговарят за отношенията индивид - училищна система и това предполага разработването на модел за кариерно развитие на тези педагогически специалисти, различен от този за длъжностите „учител“ и „възпитател“. Като разглежда възможностите за развитие на педагогическите специалисти, в т.ч. психолози и педагогически съветници, министърът прави извода, че регламентирането на професионалното израстване на психолозите и педагогическите съветници е необходимата следваща стъпка в реализиране политиката на МОН.

След анализ на основните елементи на системата за кариерно развитие на учителите и възпитатели решаващият състав е приел за установено, че тя допринася за развитие на обществения престиж и уважение към работещите на педагогически длъжности в училищата, а установеното старшинство придава по-голяма ценност на труда им, като оказва влияние и върху индивидуалния месечен размер на основното трудово възнаграждение. Системата за кариерно развитие обаче се прилага само за учителски и възпитателски длъжности, а от нея са изключени длъжностите психолог и педагогически съветник.

Липсата на система за кариерно развитие за останалите педагогически длъжности, освен учителски и възпитателски разкрива, че се прилагат различни правила за педагогическите съветници, но това не е достатъчно, за да се сформира презумпция за дискриминация, поради което е направена проверка дали те се намират в сходно положение с това на учителите и възпитателите. Без съмнение се установява, че длъжностите учител и възпитател, в различните им степен по старшинство, и тези на педагогическите съветници и психолозите са с различни трудови функции, които не са идентични, поради което трябва да се прецени дали те са сходни и дали се явяват равностойни като труд по смисъла на чл. 14 от ЗЗДискр., изискващ равно заплащане за равен труд. В случая решаващият състав е приел, че не е необходимо да се извършват обстоятелни анализи за равностойността на труда на длъжността, защото тя, както е посочено в жалбата, е нормативно призната и презумирана в приложимите нормативни актове регламентиращи дейността и това не се отрича от страните. В допълнение и подкрепа към нормативното признание за равностойност на полагания труд могат да бъдат изтъкнати като аргументи както сходните изисквания за образование и квалификация за заемането на длъжността, така и функционалната им роля и значение за образователния процес.

С оглед на установените цели в ЗНП и предназначение на образованието се налага извода, че ролята на педагогическите съветници и психолозите, които имат отговорност за придобиване на социални и граждански умения и компетенции у учениците, е равностойна на ролята и функцията на учителя, тъй като по закон образованието има за цел не само овладяването на общообразователни и професионални знания, но и подготовката на учениците за успешна реализация и участие в обществото като социални индивиди. При така определените и допълващи се роли на педагогически съветници, психолози и учители за постигането на комплексните цели на образованието решаващият състав е приел, че без съмнение се

налага очевидният извод за равностойността на труда им.

Решаващият състав, след като установи, че педагогическите съветници и психолозите са равностойни по ценност, образование, квалификация и значение за постигане на общите цели и предназначение на образованието, е приел, че е налице сходство на тези длъжности, но доколкото системата за кариерно развитие, предоставяща възможност за израстване в рамките на една длъжност, е разработена и въведена само за учителите, то педагогическите съветници се явяват по-неблагоприятно третирани в сравнение с тях. Това по-неблагоприятно третиране на основата на изпълняваната длъжност или месторабота на човек покрива теста за релевантност на признака „обществено положение“. От така установеното се налага изводът, че жалбоподателката не е получила възможност за израстване в кариерата и увеличаване на индивидуалната ѝ месечна работна заплата, само защото е педагогически съветник, но ако беше учител, какъвто може да бъде и е била, щеше да бъде третирана по-благоприятно. Решаващият състав е посочил, че твърденията на МОМН, че системата ще започва да се усъвършенства и разширява, не могат да бъдат оправдание за това, че две учебни години подред липсва адекватна система за кариерно развитие за останалите педагогически длъжности. Затова този аргумент не съставлява обективно и разумно оправдание за прилагането на различни правила към сходни положения, което е забранено от закона дискриминация.

С оглед на гореизложеното се налага извода, че въвеждането на система за кариерно развитие с ПМС № 254 от 26.10.2009 г., предназначена само за учители, без равностойни мерки за кариерното развитие на педагогическите съветници и психолозите, представлява пряка дискриминация на основата на общественото положение, както спрямо жалбоподателката, така и спрямо всяко друго лице, заемащо педагогическа длъжност извън кръга на учителските и възпитателските длъжности. В този случай четвърти специализиран състав е приел, че с цел преустановяването на констатираното нарушение и за постигане на целта на закона за равно третиране е нужно да се наложи на МОМН принудителна административна мярка, като се предпише на министъра да разработи и предложи за приемане от Министерски съвет на подходяща система за кариерно развитие на останалия педагогическия персонал извън учителските и възпитателските длъжностите, при отчитане спецификата на всяка съответна педагогическа длъжност.

За постигане целите на ЗЗДискр. решаващият състав е преценил, че трябва да препоръча на Министерски съвет да приеме необходимите актове

за заличаване занапред на констатираната дискриминация и въвеждане на подходяща система за кариерно развитие на останалия педагогически персонал извън учителските и възпитателските длъжности, при отчитане спецификата на всяка съответна педагогическа длъжност.

Отделно от това съставът е отбелязал, че системата за кариерно развитие трябва да предоставя равни възможности, без оглед на защитените от закона признаци, а въведената система за кариерно развитие на учители поставя като единствено условие за израстване от длъжност учител в длъжност старши учител наличието на поне 10 години професионален опит. Макар това условие да изглежда неутрално по признака възраст, защото професионалният опит се трупа в течение на годините, следва да се отчете, че то елиминира всякаква възможност един по-млад по възраст учител да изпълнява функциите на старши учител, защото колкото и високо образован и квалифициран, знаещ, подготвен и способен да е по-младият учител, е изключено той да изпълнява функциите на старши учител, тъй като не би удовлетворил изискването за 10-годишен професионален опит. Професионалният опит е от значение и се явява предпоставка за придобиване и усъвършенстване на практически знания и умения, но като се поставя като единствено условие за израстване в длъжността старши учител, се стига до крайното му абсолютизиране и генерализиране като критерий и мерило за способностите, който критерий обаче не може да е обективна индикация за индивидуалната ценност на труда независимо от годините професионален опит.

Заради това, че израстването в длъжност старши учител е свързано с нарастване на основния месечен размер на индивидуалното трудово възнаграждение, от което се изчисляват и някои допълнителни възнаграждения, решаващият състав е приел, че е необходимо с превантивна цел да се препоръча на МОМН да събере и анализира необходимите статистически данни, за да се провери дали при равни други условия критерият професионален опит не изключва определени възрастови групи сред учителите и възпитателите от заемане на длъжността старши учител или възпитател и дали при равни други условия това не води до дисбалансирано представяне на определени възрастови групи сред заетите длъжността.

С постановеното **решение № 213/2011 г. по преписка № 247/2011 г.** четвърти специализиран състав е прекратил производството по образуваната преписка за дискриминация по признак „образование“, но посоченото решение е нетрадиционно от тази гледна точка, защото прекратяването е на основание чл. 8 от ППКЗД, поради наличие на влязло в сила решение на КЗД.

Производството е образувано по жалба с оплаквания за по-неблагоприятно третиране по признак „образование“, тъй като според жалбоподателката, която има вече завършено висше образование, нормата на чл. 91, ал. 5, т. 2 от Закона за висшето образование въвежда неравно третиране на лицата по признак „образование“ при кандидатстване за платено обучение по специалност „Право“ в Юридическия факултет на СУ „Св. Климент Охридски“. От жалбата и в хода на проучването се констатира, че жалбоподателката е завършила висше образование специалност „Политология“ в СУ „Св. Климент Охридски“ през 2002 г., а през 2011 г. подала документи за кандидатстване в задочна форма на обучение по специалност „Право“. От университета ѝ било пояснено, че тя не би могла да бъде приета в тази специалност, защото е придобила вече висше образование в държавна форма на обучение, а платена форма на обучение по тази специалност не се предвижда. След като отправила писмено запитване до ректора на СУ и провела среща със заместник-ректора по учебната дейност, тя получила официален отговор, че няма регламент за прием на студенти в платена форма на обучение по желаната от нея специалност и подобен прием не се предлага от университета, защото е обвързан с капацитета на учебното заведение, съгласно получената акредитационна оценка. Във връзка с това и в съответствие с чл. 91, ал. 5, т. 2 от Закона за висшето образование (ЗВО), който регламентира, че субсидия от държавния бюджет не се предоставя за издръжка на обучението на студенти и докторанти, които се обучават за придобиване на същата или по-ниска образователна степен, и въз основа на чл. 68, ал. 1 от ЗВО относно приема на студенти, на жалбоподателката ѝ е указано, че не би могла да кандидатства по желаната от нея специалност „право“.

Въз основа на преценката на събраните в хода на проучването доказателства е установено, че поставеният проблем от жалбоподателката е по същество оплакване срещу нормата на чл. 91, ал. 5, т. 2 от Закона за висшето образование, съгласно който „средствата от държавния бюджет не се представят за издръжка на обучението на студенти и докторанти, които се обучават за придобиване на същата или по-ниска образователно-квалификационна степен“ и в частност срещу производните му разпоредби в Правилника за приемане на студенти в Софийския университет „Св. Климент Охридски“ за учебната 2011/2012 г. В свое решение № 194 от 08.09.2010 г. по преписка с № 295/2009 г., което е влязло в сила на 28.09.2010 г., четвърти специализиран състав вече е разгледал по същество оплакване срещу разпоредбата на чл. 91, ал. 5, т. 2 от Закона за висшето образование. След като в това решение комисията е установила, че

разпоредбата не е дискриминационна и не е налице различно третиране на лицата при реализирането на правото им на достъп до образование, е прието, че заявената от жалбоподател-ката претенция в настоящото производство е с идентичен предмет на разглеждане.

Четвърти специализиран състав е приел, че след като се е произнесъл веднъж по същество по казус със същия предмет, то той не следва да го разглежда повторно, поради което настоящото производство се явява недопустимо на основание чл. 27, ал. 2, т. 1 от АПК във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр., тъй като една от предпоставките за допустимост на административното производство е липсата на влязъл в сила административен акт по същия предмет, а такава не е налице. Поради наличието на влязъл в сила акт със същия предмет решаващият състав е оставил жалбата без разглеждане и е прекратил производството, като е постановил да се изпрати на жалбоподателката заедно с решението за прекратяване и постановеното предходно решение по същество.

Пети специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация пети постоянен заседателен състав е специализиран по признаците: увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение.

През 2011 г. съставът е постановил 44 решения по образувани преписки с оплаквания за дискриминация, шестнадесет от които на основата на признак „възраст“, двадесет и три по признак „увреждане“ и две по преписки за дискриминация по признак „сексуална ориентация“. С постановените решения съставът е установил в 16 случая извършването на пряка дискриминация, от които 5 на основата на признак „възраст“, 9 по признак „увреждане“ и 2 по признак „сексуална ориентация“, а в два случая е установена и непряка дискриминация по признак „възраст“ (1) и признак „увреждане“ (1). С едно решение, по което жалбата за дискриминация по признак „увреждане“ е оставена без уважение, решаващият състав е дал препоръка с цел предотвратяване на дискриминацията. За прекратяване на установените нарушения по защитените признаци са дадени 21 предписания, а за предотвратяването на бъдещи нарушения отделно са дадени 6 препоръки. Решаващият състав е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по 11 от подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация, 6 от преписките са

прекратени поради оттегляне на жалбата, а 5 от тях са прекратени поради неотстраняване на нередовности. За установените допуснати нарушения в хода на производството са наложени 67 отделни глоби и имуществени санкции на физически и юридически лица.

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на жените 62:26, като няколко от жалбите са колективни и поради това са подписани от повече от едно лице и от различен пол, а три юридически лица са иницирали производство с подаване на сигнали.

Сред постановените през годината решения от пети специализиран състав най-голям е делът на оплакванията за дискриминация по защитения признак „увреждане“. Характерните оплаквания за нарушения на закона, свързани с липсата на достъпна архитектурна среда през годината, засягат както изграждането на обекти на отделни търговски дружества, предоставящи услуги на гражданите, така и по-големи инфраструктурни обекти.

Решение № 115/2011 г. по преписка №223/2009 г. на пети състав е постановено по повод оплакване на сдружение - ЮЛ с нестопанска цел, и отделен жалбоподател за дискриминация по признак „увреждане“ на срещу „Метрополитен“ ЕАД, собственост на Столична община. Подателят на сигнала посочва, че изграждане-



то и поддържането на архитектурна среда на метростанциите прави невъзможен достъпът на хора с увреждания до метрото. Посочени са две метростанции за едната от които се твърди изграждане на недостъпна архитектурна среда за хората с физически увреждания, използващи инвалидни колички, а за другата се сочи, че изграденото покритие на перона не съответства на нормите за хора със зрителни увреждания. Към образуваната по сигнала преписка е присъединено производството, образувано по жалба на лице с увреждане, което твърди, че изградената на едната от метростанциите асансьор не съответства на изискванията за достъпност.

След запознаване с всички събрани доказателства и оплакванията в сигнала и жалбата решаващият състав е приел в хода на производството, че искането за разширяване предмета на жалбата с цел установяване на наличието на достъпна архитектурна среда до всички станции на метрото е основателно и следва да бъде уважено. Съставът е възложил изготвяне на експертиза от външен експерт, който след оглед на място и запознаване със строителната документация на метростанциите да даде заключение дали при проектирането и изпълнението на строежите са изпълнени изискванията на валидните към момента строителни норми за изграждане на достъпен маршрут от улиците, пешеходните зони и спирките на превозните средства от редовните линии за обществен превоз до достъпни входи на транспортните съоръжения. Наред с това е

поставена задача след оглед на всички действащи станции на метрополитена да се изготви списък на тези от тях, които не притежават еднакво достъпен маршрут от улиците, пешеходните зони и спирките на превозните средства от редовните линии за обществен превоз и еднакво достъпни входи на транспортните съоръжения за лицата със или без увреждания. Отделно е поискано от външния експерт да извърши оглед на място и да даде заключение дали при изпълнението на строежа на метростанциите са изпълнени изискванията на валидните към момента строителните норми за изграждане на достъпност за хора със зрителни увреждания.

В хода на производството безспорно се установява, че оплакването в сигнала за липса на тактилни ивици на перона на посочената метростанция се потвърждава от събраните доказателства и назначената експертиза, която не се оспорва от страните. При така установените обстоятелства пети специализиран състав е приел, че липсата на тактилни ивици за внимание на перона на метростанцията, изпълнени в съответствие със строителните изисквания, води до предоставяне на транспортни услуги от пониско качество за хората със зрителни увреждания, което представлява по-неблагоприятно третиране и пряка дискриминация на основата на признак „увреждане“. Доколкото нарушението е извършено при осъществяване дейността по предоставяне на транспортна услуга от юридическо лице и създава реална опасност за живота на хората с увреждане, решаващият състав е

наложил имуществена санкция на „Метрополитен“ ЕАД в максимален размер от 2500 лв.

Оплакванията в сигнала на председателя на сдружението и отделната жалба на засегнатото лице по повод липсата на достъпност до едната от новоизградените метростанции също се потвърждават от събраните доказателства. Несъмнено се установява от събраните гласни доказателства, че влизането през съществуващите входи на подлеза за хората с увреждания до метростанцията, както и излизането от нея е невъзможно поради липса на изградена в съответствие със строителните норми достъпност, което се потвърждава и от изготвената експертиза. Достъпът през изградения асансьор, макар че съответства на минималните технически изисквания, също значително затруднява хората с увреждания, придвижващи се с инвалидни колички, тъй като вратите му се отварят от различни страни при качване и слизване, а размерът му не позволява завъртане на количката в него.

При така установената фактическа обстановка съставът е приел, че в хода на благоустройствените и паркоустройствени мероприятия и преустройство, реконструкция и модернизация на съществуващите комуникационно-транспортни съоръжения, Столична община и общинското дружество „Метрополитен“ ЕАД са били длъжни в съответствие с действащите строителни норми по това време да направят необходимото, за да бъдат приложени изискванията за проектиране и изграждане на достъпна среда в подлеза, което не е направено. Предвид установеното съставът е приел, че с бездействие -то си през 2009 г. при реконструкцията и модернизацията на съществуващите комуникационно-транспортни съоръжения Столична община и общинското дружество са допуснали изграждане на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, представляващо нарушение съгласно чл. 5 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „увреждане“. Доколкото двете юридически лица не са изпълнили произтичащото от чл. 5 на ЗЗДискр. свое задължение при осъществяване на дейността и тъй като нарушението е довело до съществени ограничения за всички хора с физически увреждания, ползващи инвалидни колички при използването на метрополитена, решаващият състав е наложил на двете ответни страни имуществени санкции в максимален размер от 2500 лв.

Във връзка с гореустановеното нарушение пети специализиран състав е привлякъл като ответна страна и Дирекция за национален строителен контрол (ДНСК), която упражнява контрол по спазването на ЗУТ и на нормативните актове по прилагането му при проектирането и строителството, в т.ч. с оглед осигуряването на

достъпността и другите нормативни изисквания към строежите. Дирекцията също така контролира всички строежи на територията на Република България и действията на общинската администрация и на участниците в строителния процес. Съставът е посочил в решението, че не може да бъде приета защитната теза на тази ответна страна, в която се твърди, че при издаването на разрешението за ползване ДНСК е длъжна да следи единствено за това, дали строежът е изпълнен в съответствие с одобрения инвестиционен проект. Подчертано е в решението, че както в качеството си на държавен орган, който в съответствие с чл. 10 от ЗЗДискр. е длъжен да предприеме всички възможни и необходими мерки за постигане целите на Закона за защита от дискриминация, така и в качеството си на специализиран държавен орган по ЗУТ за контрол на строежите и действията на общинската администрация и на участниците в строителния процес ДНСК има задължение за осигуряването на достъпност. Нещо повече, видно е от представените строителни документи, че в конкретния случай именно контролната роля на ДНСК е от решаващо значение в съответствие с изискванията на чл. 10 от ЗЗДискр. за постигането на целите на закона.

Предвид установеното бездействието през 2009 г. при издаването на разрешение за ползване на възложителя Столична община, с което ДНСК е допуснала изграждане на недостъпна за лица с увреждания архитектурна среда, представляващо пряка дискриминация по признак „увреждане“ и едновременно с това и нарушение на чл. 10 от ЗЗДискр., пети специализиран състав е наложил имуществена санкция в максимален размер от 2500 лв. на Дирекция за национален строителен контрол, тъй като нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице и е довело до съществени ограничения при използването на градския транспорт в столицата за всички хора с физически увреждания, ползващи инвалидни колички.

Допълнително е установено от възложената експертиза състав, че Столична община не е предприела мерки за изграждане на достъпни входи на подземите за част от старите метростанции, както не е предприела мерки и за изграждане на еднакво достъпни входи или входи с достъпен маршрут на подземите, което затруднява или прави невъзможен достъпа до метрополитена на хората с увреждания. Столична община не е предприела мерки и за изграждане на тактилни ивици за внимание на перона на шест от метростанциите и е допуснала с бездействието си да бъде поддържана недостъпна архитектурна среда за лица с увреждания до публични места и обществени съоръжения общинска собственост, което представлява пряка дискриминация по признак

„увреждане“ и едновременно с това и нарушение на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр.

За да бъдат преустановени нарушенията и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, пети специализиран състав е дал задължително предписание на кмета на Столична община да представи в двумесечен срок нарочна програма с мерки за осигуряване на необходимата достъпна архитектурна среда до съществуващите станции на метрополитена, като е постановил при планирането на мероприятията за изграждане на достъпна архитектурна среда да се информират неправителствените организации на хората с увреждания за предвиждания бюджет, броя на обектите и обема на извършваните дейности и се проведат консултации с оглед съгласуване на целесъобразността и поредността на провежданите мероприятия.

Аналогично е постановеното **решение № 2/2011 г. по преписка № 233/2009 г.** образувано по жалба с оплакване за липса на достъпност за хора с увреждания до помещенията на банка в гр. В. По време на производството е ясно установено, че изградената архитектурна среда затруднява достъпа на лица с увреждания до банковия офис, което води до предоставянето на услуги от клона на банката при по-неблагоприятни условия за лицата с увреждания въобще и за жалбоподателя в частност, в сравнение с услугите, които се предоставят на лицата без увреждания, които свободно и безпрепятствено се възползват от тях.

Въпреки че по време на производството ответната страна доказва, че процесната сграда е паметник на културата, се установява, че банката е предприела мерки за изграждането на рампа за лица с увреждания, като е поискала становище от директора на Национален институт за паметниците на културата и главния архитект на общината с цел изпълнение на преустройство. Доколкото този факт свидетелства, че ответната страна е предприела стъпки за осигуряване на достъпност едва в хода на производството, решаващият състав е приел, че са събрани достатъчно факти, които доказват, че при осъществяването на своята дейност банката е поддържала и продължава да поддържа в момента архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до банковия клон. Предвид установената фактическа обстановка съставът е постановил преустановяване на нарушението и задължително предписание за предприемане на необходимите действия от дружеството за изграждане на достъп за хора с увреждания до и в банковия клон.

Спецификата на забраната за дискриминацията по отношение на хората с увреждания, респективно по признак „увреждане“ се определя в голяма степен от особеностите на инкорпорирането в различните отрасли на националното право на принципа на

равенството. Доколкото в него изначално е заложена идеята за защита на правата на хората с увреждания чрез мерки за изравняване на възможностите им, може да се каже, че принципът за забрана на дискриминацията се изразява в императивното изискване за предприемане на необходимите мерки с цел упражняване на пълния обем на права. Развитието на обществените отношения налага необходимостта от последващи или изпреварващи промени на норми, регламентиращи различни сфери на живота, но често въведените промени не съответстват на задължителното изискване за предприемане на мерки за изравняване на възможностите на хората с увреждания с цел пълноценното им включване социалния живот. За да може преследвания обществен резултат да се постигне по приемлив за хората с увреждания начин в Закона за интеграция на хората с увреждания е регламентиран специален ред за приемане на нормативните актове, които касаят интеграцията на хората с увреждания.

Пренебрегването на това изискване от общинските и държавни органи, както е видно от **решение № 89/2011 г. по преписка № 48/2010 г.** на пети специализиран състав, може да доведе до по-неблагоприятно третиране и извършване на актове на дискриминация по признак увреждане. По повод жалба на лице с увреждане за предприемане на мерки от страна на общинска фирма за премахване на предоставеното му място за паркиране на инвалиден автомобил по местоживеее решаващият състав е направил преглед на разпоредбите и начина на приемане на Наредбата за организация на движението на територията на С. община (НОДТСО).

Конституираните ответни страни в производството твърдят, че решението на С. община, доколкото съответства на установените в Наредбата (НОДТСО) критерии, не представлява дискриминация. В хода на производството обаче е безспорно установено, че към момента на приемането на НОДТСО е действаща нормата на чл. 6, ал. 3 от ЗИХУ, съгласно която нормативните актове за хората с увреждания се приемат след предварително становище на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания. Общинският съвет обаче не се е съобразил с тези изисквания на закона, когато е приемал разпоредбите, регламентиращи начините за предоставяне на места за паркиране по местоживеее за хората с увреждания. Доколкото е установено неспазването на законно установената държавна политика за интеграцията на хората с увреждания, решаващият състав е приел, че с игнорирането на изискванията на чл. 6, ал. 3 и чл. 8 от ЗИХУ при приемането на НОДТСО общинският съвет е извършил действия, водещи до по-неблагоприятно третиране на хората с увреждания и техните организации, и с тези

действия е извършил пряка дискриминация по признак „увреждане“, представляваща нарушение на ЗЗДискр.

Наред с това, от приложените документи се установява несъмнено, че общинската Наредба (НОДТСО) предвижда индивидуални инвалидни парко-места по местоживеее само за хора в инвалидни колички, без да се има предвид, че Законът за устройство на територията, в чл. 169, ал. 2 и съответната Наредба на министъра на регионалното развитие и благоустройството по приложението му, поставят изисквания за създаване и поддържане на достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания, в частност поддържане определен брой достъпни места за паркиране на автомобили на хора с увреждания пред сгради за обществено обслужване и жилищни сгради. Изискванията на чл. 19 от посочената Наредба № 4 от 01.07.2009 г. за броя на местата за паркиране не се отчитат от НОДТСО. Те са занижени и посочените в Приложение № 10 към чл. 51, ал. 4 от НОДТСО бройки не съответстват на изискванията на новата Наредба и изпълняват изискванията на нормативната база към 2003 г., при това само за паркингите в „синя зона“ и тези, собственост на общината. Не съответстват на изискванията за достъпност в урбанизираните територии, така както се изисква от чл. 20 на Наредба № 4 от 1.07.2009 г., и предвидените от НОДТСО в Приложение № 10, т. III места за паркиране на хора с увреждания пред жилищни сгради, като ги ограничават до задължителните места за паркиране на хора с увреждания, придвижващи се с инвалидни колички. При установените обстоятелства пети специализиран е приел, че разпоредбите на *Наредбата на С. община*, регламентиращи реда и условията за предоставяне на места за паркиране на хора с увреждания пред жилищни сгради по местоживеее, не съответстват на изискванията за равно третиране на хората с увреждания, поради което е дал препоръка на Общинския съвет да отмени и преразгледа установения ред в Наредбата.

Анализирайки в хода на производството системата от норми в различни закони и съдебната и административна практика пети специализиран състав е установил, че с приемането на чл. 99а от ЗДвП не се решава проблемът за предотвратяване на дискриминацията на хората с увреждане при предоставяне на места за паркиране, за което свидетелстват и разискванията в Народното събрание при приемането на тази норма. По тази причина съставът е препоръчал на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и на министъра на труда и социалната политика, в качеството му на председател на Националния съвет за интеграция на хората с

увреждания, да направят необходимото за проучване на националната и общностната нормативна база и предприемат мерки за подробно и ясно регламентиране на правата на хората с увреждания при паркиране и задълженията на органите и длъжностните лица за тяхното изпълнение с цел предотвратяване на практики на дискриминация.

Често защитата от по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане“ 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 за такива нарушения са постановените от настоящия състав **решение № 1/2011 г. по преписка № 50/2010 г. и решение № 77/2011 г. по преписка № 147/2010 г.**

Пети специализиран състав е постановил през годината **решение № 1/2011 г. по преписка № 50/2010 г.**, която е образувана по жалба от бащата на дете в първи клас. В жалбата се сочи, че детето е ученик в първи клас и е с хиперактив-но поведение, като се твърди, че на родителите се оказва натиск детето да премине на ресурсно обучение. Жалбоподателят посочва, че е заплашван от директорката с "измислено" недоволство към детето от страна на други родители, както и че учителката е искала да го отстрани от часовете по български език и математика, под предлог, че ѝ пречи. Твърди се още, че директорката е накарала родителите да подпишат документ, с който детето се наказва със "забележка", тъй като е отказано ресурсно обучение.

Въз основа на приложените към преписката писмени доказателства, обясненията на страните и дадените свидетелски показания, решаващият състав е посочил категорично, че е било необходимо при записването на детето родителите да проведат откровен разговор не само с бъдещия класен ръководител на детето, но и с директора на училището, представяйки цялата документация относно здравословното състояние, и заедно да обсъдят най-добрия вариант за обучението му. Липсата на такава среща обаче не оправдава наложеното наказание "забележка" на първокласника, тъй като и двете ответни страни са били наясно към момента на налагането на наказанието, че детето има поведенчески проблем, който се дължи не на лошо възпитание, а на неговото увреждане.

Поради установените обстоятелства решаващият състав е приел, че с налагането на наказание "забележка" и двете ответни страни — класната ръководителка и директора на училището са извършили пряка дискриминация по признак "увреждане", тъй като не са предприели ефективни мерки за предотвратяване на тормоз по смисъла на §1, т. 1 от Допълнителните разпоредби от ЗЗДискр. спрямо засегнатото лице, което е дете с обучителни

трудности и поведенчески проблеми. За предотвратяване на бъдещи нарушения съставът е дал задължително предписание на ответните страни в бъдеще да се въздържат от подобни действия, а на директора е вменено да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на педагогическия или непдагогическия персонал в съответствие с изискването на чл. 29, ал. 2 от ЗЗДискр.

Отново по повод на по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане“ постановеното от състава **решение № 77/2011 г. по преписка № 147/2010 г.**, образувана по сигнал срещу управител на етажна собственост от жилищен блок в гр. Б. Подателката на сигнала сочи, че има възрастни и болни родители, които живеят в два апартамента и са лица с увреждане, като майката е с първа група инвалидност с чужда помощ и се придвижва с помощта на инвалидна количка, а за баща ѝ е определена трета група инвалидност. Посочва, че асансьорът във входа се използва само със специална чип-карта, каквато не е дадена на нейните родители, „поради искане на неправомерни суми“ и счита, че това представлява пречка за свободния достъп на нейните родители до техните жилища, като посочва още, че в жилищния вход живее и детето на сестра ѝ, което е астматик и също не може да ползва асансьор.

Според тезата на ответната страна, изразена от домоуправителя, спорът е породен от обстоятелството, че роднините на подателя на сигнала са неизрядни по отношение на месечните вноски по поддържането на общите части, прилежащи към притежаваните от тях три апартамента, както и за асансьора на съответния вход на посочения адрес и жилищен блок. Според домоуправителя това поведение мотивирало живущите да заведат съдебен иск срещу тях преди две години, а пак поради тези причини на общо събрание е взето решение достъпът до асансьора на тези, които не си плащат, да бъде преустановен. За целта са монтирани специални чип-карти, които при нереализирано плащане се деактивират, но и след погасяване на задълженията родителите не получили чип-карти. Предлог за отказа били неразплатени задължения от роднини на родителите, използващи третия апартамент във входа.

В производството се установи по категоричен начин, че в стремежа да се санкционират други неизрядни роднини на семейството на родителите, те самите са били лишени от достъп до жилището им посредством асансьор, който за физическото им състояние е единственият възможен начин за достъпност, комуникация с външния свят, съхраняване на възможността и правото на свободно придвижване и независим, самостоятелен живот. Пети специализиран състав е приел за установено,

че спрямо родителите, в качеството им на лица с увреждания, ползващи се със специална защита, е осъществена пряка дискриминация по признак „увреждане“ под формата на „тормоз“, което представлява нарушение на ЗЗДискр. и се смята за дискриминация. Решаващият състав е постановил управителят на етажната собственост да преустанови дискриминацията по признак „увреждане“ и да направи възможно безпрепятственото ползване на асансьора, като предостави активна чип-карта и тези условия да бъдат съблюдавани и занапред спрямо засегнатите лица, както и по отношения на други лица с доказано увреждане. Наред с това съставът е дал задължително предписание на домоуправителя да запознае с постановеното решение и със Закона за защита от дискриминация представлявания от него управителен съвет, както и общото събрание на управляваната от него етажна собственост, като му е предоставил едномесечен срок за изпълнение на предписаните мерки.

Въпреки ясната забрана в чл. 12 на ЗЗДискр., дискриминацията по признак „увреждане“ продължава да създава пречки за разширяване на заетостта на хората с увреждане, като поставя бариери още на етапа на обявяването на свободни работни места, допускането до участие в подбор и при сключване на трудовия договор. Както показва практиката на състава тези пречки се създават както от отделни работодатели така и от нормативната база, която регламентира достъпа до отделни професии.

Пример за нарушения на работодатели е **решение № 222/2011 г. по преписка № 123/2011 г.**, образувана по жалба на лице с трайно намалена работоспособност, което узнало за свободни работни места по интернет и разменило електронна кореспонденция с работодателя. В съответствие с указанията на работодателя жалбоподателят се явил в предприятието и оставил необходимите документи при портиера на фирмата. Когато впоследствие бил уведомен по телефона от служителка на фирмата, че трябва да отиде да сключи трудов договор, той попитал дали да носи и решението на ТЕЛК, защото е с увреждане на десния крак. След въпрос на служителката дали документът е пожизнен, което той потвърдил, тя му казала, че ще звънне след малко, но това така и не се случило.

Независимо от комплицирания начин за доказване решаващият състав е приел, че изложената в жалбата фактическа обстановка се потвърждава от събраните преки и косвени доказателства, а работодателят не е доказал в съответствие с изискването на чл. 9 от ЗЗДискр., че правото на равно третиране не е нарушено. Доколкото са налице достатъчно факти, от които

може да се направи обоснован извод, съставът е приел за установено, че отказът на служителя от търговското дружество, който поради увреждането е ограничил трудовата реализация на жалбоподателя, представлява по-неблагоприятно третиране и пряка дискриминация по признак "увреждане" на засегнатото лице.

Дискриминационните ограничителни разпоредби в подзаконовите нормативни актове, както е видно от постановеното **решение № 137/2011 г. по преписка № 198/2010 г.** на пети специализиран състав създават пречки не само за отделни лица, а за всички хора с увреждания, като неоснователно ги лишават от достъп до заетост в определени дейности. Оплакването по преписката касае наложените с Наредба № 34 за таксиметров превоз на пътници ограничения, които не допускат упражняване на този вид дейност от хора с увреждания.

По повод жалбата на засегнато лице съставът е проучил законовата и подзаконова нормативна база за извършване на обществени превози и установяване на физическата годност на водачите от отделните категории за извършване на дейността. Установено е, че използваната формулировка от издателя на Наредба № 34 за таксиметров превоз на пътници в нормата на чл. 18, т. 4 води до разделяне на водачите на таксиметрови автомобили на хора без увреждания и хора с увреждания. По този начин се прекратява достъпът на хората с увреждания до дейността „водач на таксиметров превоз“, което е забранено от чл. 26 от ЗЗДискр.

Макар едно такова ограничение за водачите на превозни средства, извършващи обществен превоз да изглежда оправдано, в хода на проучването решаващият състав е установил, че това не е така. Установено е, че ответната страна е издател и на други подзаконовите нормативни актове, регламентиращи изисквания към водачи, извършващи обществен превоз. От сравнителния анализ на изискванията към водачите се установява, че липсата на увреждане е изключващ, ограничителен признак само по отношение на водачите на таксиметрови автомобили, но не и за водачите, извършващи обществен превоз на пътници с автобуси, които превозват дори повече пътници, както и за водачите, извършващи превоз с тежкотоварни камиони.

При така установените обстоятелства пети специализиран състав е приел, че с разпоредбите на Наредба № 34 се извършва разделяне на хората по признак „увреждане“ без ясно установена законна цел, а формулировката на ограничението води до стигматизация на всички хора с увреждания и е очевидно обоснована не на обективната преценка, а единствено на стереотипната презумпция за цялостна непълноценност на хората с увреждания. Въведеното ограничение, водещо до по-

неблагоприятно третиране на хората с увреждания при достъпа до заетост като водач на таксиметров автомобил, представлява пряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на ЗЗДискр. по отношение на засегнатите лица и нарушение на чл. 4, ал. 1 и чл. 26 от ЗЗДискр.

Въз основа на установеното пети специализиран състав е дал становище, че разпоредбата на Наредба № 34 не съответства на законоустановения принцип за равенство в третирането при достъпа до заетост, тъй като извършеното по признак „увреждане“ диференциране е непропорционално, прекомерно и води до по-неблагоприятното третиране при сравними сходни условия на всички хора с увреждания, отколкото са третирани други лица в сходно положение. За преустановяване на нарушението и отстраняване на последиците съставът е дал задължително предписание на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията да преразгледа и промени разпоредбата на Наредба № 34 за таксиметров превоз на пътници с цел преустановяване на установените нарушения и отмяна на дискриминационната разпоредба и това към настоящия момент вече е факт.

Отделно решаващият състав е дал препоръка на министъра, в духа политиките за насърчаване интеграцията на хората с увреждания чрез професионалното им развитие и включване в пазара на труда, да предприеме необходимите мерки за регламентиране на нови изисквания с Наредба № 34 за таксиметров превоз на пътници, които не допускат дискриминация по признак „увреждане“ при достъпа до заетост за осъществяване на дейността „водач на таксиметров автомобил“.

Макар и засягащо по-малък брой лица, постановеното от пети специализиран състав **решение № 107/2011 г. по преписка № 28/2010 г.** свидетелства за това как приетите с цел „оптимално“ управление на обществени средства разпоредби на административния акт, могат да доведат до пряка дискриминация по признак „увреждане“.

Производството е образувано по жалба с оплаквания за дискриминация по признак „увреждане“ срещу Национална здравноосигурителна каса (НЗОК), в качеството ѝ на издател на „Изисквания на НЗОК при провеждане на лечение на болни с пристъпно-ремитентна множествена склероза с лекарствени продукти, модифициращи хода на болестта“, издадени на 20.01.2010 г. поради по-неблагоприятно третиране на лицата с „над 65 на сто инвалидност“ в сравнение с другите лица с увреждане. Според жалбата нарушението е извършено при определянето на критериите за използване на лекарството „Бетаферон“ в утвърдените от директора на НЗОК споменати по-горе изисквания. Жалбоподателят счита, че по тази начин лицата с по-висок процент са лишени от

лечение със скъпо струващото лекарство и са поставени в по-неблагоприятно положение. Посочва, че тя е с по-висок от определения в изискванията процент на трайно намалена работоспособност (ТНР) и прилага като доказателство експертно решение на ТЕЛК с установена 71 на сто ТНР.

От приложените доказателства, които не се оспорват от НЗОК, несъмнено се установява, че в действащата от 20.01.2010 г. редакция на „Изключващи критерии (при започване и продължаване на лечението)" директорът на НЗОК като пречка за отпускане на скъпо струващото лекарство за лечение на множествена склероза е въвел подточка 12 „Определен процент на инвалидизацията в актуално ТЕЛК решение над 65 на сто във връзка с множествената склероза".

Анализът на посочените изисквания, регламентиращи финансирането от страна на НЗОК на лечението на болни от множествена склероза със скъпоструващи лекарства, води до извода, че нововъведеният от директора на НЗОК регламент изключва от финансиране на лечението страдащите от множествена склероза, за които е определен процент на инвалидизация над 65%, какъвто има и жалбоподателката. Безспорно се установява, че това ограничение е въведено въпреки ясната представа, че определена част от болните, които са хора с трайни увреждания, ще бъдат третирани по-неблагоприятно, тъй като няма да могат да получат безплатно лечение, както тези с определена инвалидизация до 65%.

Така установените факти дават основание на пети специализиран постоянен заседателен състав да приеме за установено, че с издаването на „Изисквания на НЗОК за провеждане на лечение на болни с пристъпно-ремитентна множествена склероза с лекарствени продукти, модифициращи хода на болестта, в извънболничната помощ" от 20.01.2010 г. и въвеждането на изключващия критерий „Определен процент на инвалидизацията в актуално ТЕЛК решение над 65 на сто във връзка с множествената склероза" НЗОК е извършила разделение на хората с увреждания, страдащи от множествена склероза, което е довело до по-неблагоприятно третиране по признак „увреждане" на жалбоподателката-та и страдащите от множествена склероза хора с увреждане с над 65 на сто ТНР и представлява пряка дискриминация по защитения признак и нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

Липсата на настъпили вредни последици за жалбоподателката в конкретния случай не променя характера на нарушението. Тъй като то е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, пети специализиран състав е приел за необходимо на НЗОК да бъде наложена имуществена санкция в минимален размер от 250 лв. предвид обществения характер на средствата и факта, че нарушението е прекратено. С цел недопускане в бъдеще на подобни

нарушения и предотвратяване на дискриминацията при осъществяване дейността на юридическо лице решаващият състав е дал препоръка на управителя на Националната здравноосигурителна каса да предприеме мерки за спазване от подчинените му органи и служители на забраната за дискриминация, установена в ЗЗДискр., Закона за здравето и Закона за интеграция на хората с увреждания.

В края шейсетте години на миналия век директорът на националния институт по стареенето на САЩ Р.Н.Батлър обозначава дискриминацията по признак възраст като „ейджизъм", по аналогия с използваните термини расизъм и сексизъм. Ейджизмът според някои изследвания е най-широко разпространеният вид дискриминация в сферата на труда. Въпреки че той засяга както млади, така и стари хора, а понякога е съчетан с джендърно неравно третиране, се счита, че той е незабелязан и невидим, тъй като е най-малко обсъждан. В условията на икономическа криза, придружена със значително намаляване на работни места, обикновено възрастните работници са тези, които се оплакват от неблагоприятно третиране на пазара на труда. Макар че Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), КТ и ЗЗДискр. въвеждат абсолютна забрана за дискриминацията по признак „възраст" при упражняване правото на труд, а дерогирането на забраната се ограничава строго в рамките на изчерпателно изброени случаи, не са рядкост оплакванията за нарушения на работодатели. Именно разпространените стереотипи за ограничена адаптивност, липса на компетентност и създаващо пречки здравословно състояние на по-възрастните хора лежат в основата на установените нарушения, извършени от работодатели.

Както показва практиката на състава за постигането на фирмени цели, работодателят е готов да пренебрегне забраната и чрез привидно законни процедури да подложи големи групи работници на неравно третиране по признак „възраст". Пример за такъв случая на дискриминация е постановеното от пети специализиран състав **решение № 15/2011 г. по преписка № 206/2009 г.**, образувана по сигнал на Национален браншови синдикат ХХХ с оплакване за тормоз и дискриминация по признак „възраст" срещу работодателя „ХХХ" АД.

В сигнала се твърди, че през май 2009 г. работодателят обявил в съответствие с изискванията на КТ на представителите на синдикалните организации, че има намерение да извърши масови уволнения поради съкращаване на щата и затова ще извърши подбор. Общият брой на всички уволнени служители възлизал на 927 човека, но за около 60 работника процедурата за уведомяване по КТ не е спазена. Те не са включени в предоставената на синдикатите информация, въпреки че трябва да влизат в това число, и не са

дискутирани на проведената комисия за съгласуване на процедурите.

Гореспоменатите 60 сътрудници по продажбите на възраст над 30 години, а повечето от тях на около и над 40 години - са поканени на работна среща за обсъждане на текущи въпроси в по-големите градове на страната. На тези срещи, които са водени от представители на отдел „Човешки ресурси“, регионални ръководители и юристи на компанията, на всички присъстващи е било обяснено устно, че работодателят желае да подмени персонала си с по-млад, независимо от професионалните и личните качества на дългогодишните негови служители. На всички били връчени предложения и предварително изготвени заповеди за прекратяване на трудовото им правоотношение по чл. 331, ал. 1 от КТ - по инициатива на работодателя срещу предложено обезщетение, като на служителите е разрешавано да помислят в рамките на около час, за да подпишат документите си. В случай, че не го сторят и не приемат тази „добра оферта“, са предупреждавани, че ще бъдат уволнени по по-неблагоприятен за тях начин на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - поради липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата.

Председателят на синдиката посочва, че около два месеца преди тази среща от ответното дружество е водена тенденциозна политика, насочена към дискредитиране на служители с цел прекратяване на трудовите правоотношения поради несправяне с работата, в случай, че не приемат прекратяване по чл. 331 КТ. Върху работниците е оказван системен натиск с изказвания с дискриминационен характер, увеличаване на месечните планове, провеждане на атестации със задни дати по неясни критерии, попълване на чек листове с тенденциозно лоши показатели, неотговарящи на реалността. До регионалните ръководители са изпращани по електронна поща писма с указания за намиране на поне 3 фактора от ежедневната работа на всеки служител, достатъчни за предстоящо уволнение и др.

Под влияние на този икономически натиск повечето служители се съгласили и подписвали представените им предложения и заповеди за прекратяване на трудовите им договори.

Според подателя на сигнала тези факти дават основание да се заключи, че работодателят, ползвайки се от допустимата от закона правна възможност да инициира едностранно прекратяване на трудово правоотношение, се възползва от него така, че реално едни работници и служители се поставят в по-неблагоприятно положение спрямо другите единствено по признака възраст и срещу тях се оказва психологически и икономически натиск, накръняващ достойнството им и съставляващ тормоз по смисъла на §1, т. 1 от Допълнителните

разпоредби на ЗЗДискр., за да бъде прекратено трудовото им правоотношение по привидно законен начин. Като показателен в тази насока се сочи факта, че за период от около 1 месец по инициатива на работодателя са прекратени трудовите договори на около 60 души в различни градове, като всички те са от дирекция „Продажби“ и са на възраст около и над 40 години. Техните места веднага са обявени от работодателя за свободни работни места, поради което Национален браншов синдикат ХХХ счита, че очевидно не е налице съкращаване на щата, а тези факти отразяват провеждането на мащабна дискриминационна бизнес политика на работодателя по отношение на по-възрастните служители, проведена в периода от 01.06 до 01.08.2009 г.

В хода на производството от членовете на синдиката и ръководството му са ангажирани редица доказателства, представляващи електронна кореспонденция, които не само потвърждават оплакванията за периодични явни и косвени заплахи за уволняване от работа и предложения за напускане. Те свидетелстват както за последователни и целенасочени действия от страна на ръководители, така и за накръняване на личната чест и достойнство на работниците чрез систематични обиди. Без лингвистичен анализ на използваните в текста квалификации може да се направи заключение, че с електронните писма се отправят обиди към личността на работещите, които излизат не само извън рамките на деловата кореспонденция, но дори и извън рамките на елементарната учтивост. Косвено потвърждение за тяхната достоверност са и личните обяснения на една от регионалните ръководителки, която заявява в хода на откритото заседание, че такъв начин на комуникация тя счита за нормален, макар че не мисли, че някой от работниците има право да се държи така със самата нея, защото не се намирал на нейното йерархично ниво.

При така установените обстоятелства пети специализиран състав е приел, че в процесния период по отношение на всички служители, работещи в магазините на дирекция "Продажби" на работодателя ХХХ АД, както и по отношение на отделно конституираните като жалбоподатели 47 работници **е извършена дискриминация под формата на тормоз**. Това е правено с подчертано грубо и обидно отношение и заплахи за освобождаване от работа, накръняващи личното достойнство и чест на работниците, с оказване на целенасочен психологически натиск за прекратяване на трудовите правоотношения с персонала и систематични тенденциозни проверки от страна на длъжностни лица и ръководството на предприятието. Нежеланото поведение на длъжностните лица и ръководителите, изразено словесно и по друг начин, е имало за цел и е

постигнало като краен резултат нахвърляне на достойнството на работниците и създаване на враждебна, обидна и застрашителна среда. То е било осъществено с цел реализацията на новата визия на ръководството на дирекция „Продажби“ по отношение на възрастовите граници за персонала в магазините, което ответните страни отхвърлят. Пети специализиран състав е изследвал изисканите доказателства за движение на работната сила в предприятието заедно с всички останали доказателства по преписката.

Независимо от твърденията на конституираните ответни страни поредица от факти по преписката са безспорно установени и станали достояние и в публичното пространство, че компанията предвижда реорганизации именно на своята мрежа за продажби. Налице са косвени доказателства за стигматизиращи изказвания по повод възрастта на работещия персонал. Установените безспорни данни за възрастта на освободените работници, както и данните за възрастта на назначените впоследствие, дават ясна представа за новата визия на ръководния екип на дирекция „Продажби“ по отношение на възрастовия персонален състав, както и косвени доказателства за мотивите на работодателя за прекратяване на договорите.

Анализът на представените данни, както и предхождащите ги обстоятелства, несъмнено потвърждават оплакванията в сигнала и жалбите за по-неблагоприятно третиране именно на работниците около и над 40 годишна възраст при прекратяването по инициатива на работодателя на трудовите правоотношения срещу обезщетение. От освободените срещу обезщетение за този период 119 работници от звено „частни клиенти“ на дирекция „Продажби“ 107 са на възраст от 39 до 58 годишна възраст, т.е. те съставляват 90 на сто от освободените срещу обезщетение работници.

От друга страна, от приложената Справка за новоназначени служители в дирекция „Продажби“ от 01.06 до 10.11.2009 г. се установява, че за този период са назначени 894 работници. Въпреки че бройката на новоназначените работници не съответства на освободените по чл. 331 от КТ, тъй като включва и новоназначените сътрудници продажби след придобиването на друга търговска верига, тя бележи ясна тенденция в действията на работодателя, която е в подкрепа на изложеното оплакване по преписката. Само 6 от тези 894 новоназначени работници, които заемат предимно длъжността сътрудник продажби и управител, каквито са изпълнявали жалбоподателите, са на възраст над 40 г., като преимуществено са назначени хора до 30 г.

В този случай решаващият състав е приел, че статистическите данни, както и установената хронология на действията представляват пряко

доказателство за това, че цел на работодателя при прекратяването на трудовите правоотношения е било освобождаване на работниците над посочената в оплакването възраст и назначаване на по-млади работници. Установените факти безспорно свидетелстват за това, че при изпълнението на корпоративните цели по реорганизация представляващият работодателя ХХХ АД, заедно с други ръководни служители съзнателно са предприели целенасочени мерки за прекратяване на трудовите договори с работници при условията на масови уволнения, като единственият критерий за това различно третиране е бил възрастта на работниците, която не е съвпадала с виждането на ръководния екип за новата визия на работещите в структурните звена на дирекция „Продажби“.

Пети специализиран състав е посочил, че независимо от преследваните корпоративните цели, не е допустимо в основата на решението за инициране на предложението по чл. 331 от КТ към конкретен работник работодателят да постави защитен признак, тъй като едно „различие, изключване или предпочитание“ на основата на защитения признак, което „води до премахване или нарушаване на равенството във възможностите или в третирането в областта на труда и професиите“ би представлявало дискриминация по дефиницията на чл. 1, ал. 1, т. „а“ от Конвенция № 111 на МОТ и пряка дискриминация в съответствие с определението на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Затова съставът е приел, че представляващият работодателя ХХХ АД, с предприетите действия по прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 331 от КТ е извършила пряка дискриминация на основата на признака „възраст“ по отношение на конституираните поотделно 47 жалбоподатели, като отделните решения на работодателя, обективирани в писмени волеизявления, представляват и отделни нарушения на ЗЗДискр. и чл. 8, ал. 3 от КТ, поради което за всяко едно от установените 47 нарушения е наложил глоба в минималния установен от закона размер.

Предвид развитата защитна теза на ответната страна пети специализиран състав е посочил в решението, че предмет на изследване по настоящия спор е не законността на уволнението по чл. 331 от КТ от гледна точка на трудовото право и спазването на установената в КТ процедура, а причините и критериите, залегнали в основата на взетото от работодателя решение за иницираното прекратяване на трудовото правоотношение на конкретната група жалбоподатели. По тази причина пространно развитите в становището на конституираните ответни страни принципно верни разсъждения за формалното спазване на изискванията на КТ, по което не се и спори, в общи линии не спомагат за изясняването на основните

претенции на подателя на сигнала и конституираните жалбоподатели. Те не представляват и доказателства за спазване на принципа за равно третиране в съответствие с изискването на чл. 9 от ЗЗДискр.

Тъй като при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска дискриминация, работодателят е длъжен при прекратяване на трудовия договор или служебното правоотношение да държи сметка за това, че по-неблагоприятното третиране на лице на основата на защитените признаци, представляващо пряка дискриминация, е забранено. Забранено е и поставянето на лице на основата на защитените признаци в по-неблагоприятно положение чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, което представлява непряка дискриминация, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Неспазването на тези принципни положения, пренебрегването на разпоредбите на чл. 21 от ЗЗДискр., който изисква прилагането на еднакви критерии при осъществяване от работодателя на правото за едностранно прекратяване на трудовия договор, са в основата на голям брой от жалбите за дискриминация по признак „възраст“. Във връзка с такива оплаквания са постановените от пети специализиран състав **решение № 153/2011 г. по преписка № 188/2010 г. и решение № 37/2011 г. по преписка № 95/2010 г.** Съдържанието на оплакванията по тези две преписки, свързани с едностранното прекратяване на трудовите правоотношения от работодателя при придобиването от работника на право за пенсия, наред с изискванията на Директива 2006/54/ЕО и въведеното ново пенсионно осигуряване от три стълба, неприсъщо до сега за националната правна уредба, изискват според настоящия състав основно проучване на общностната съдебна практика и преосмисляне в светлината на изискванията на принципа за равно третиране на националната практика на работодателите.

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 ЗЗДискр. 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, общностно и национално ниво. Те не допускат

дискриминацията на индивид или група лица по предопределената от сексуалното предпочитание сексуалната 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 № 151/2011 г. по преписка № 5/2011 г. пети специализиран състав е разгледал оплакване за дискриминация чрез публикация в спортен информационен портал със заглавие "Младо момче се наведе пред цял отбор педери" и подзаглавие "Хомосексуалисти футболисти пак се жалват от хомофобия във Франция". Според съдържанието на материала, в цивилизована страна като Франция явно всеки е заплашен от това да бъде нападнат от една дузина „меки китки“, защото млад футболист е бил принуден да се извини за това, че е „обидил веселите момчета от отбора гейове“, тъй като в интервю за сайта на клуба споделил, че никога не би играл в тим с обратни, в това число и да носи техните розови екипи. В публикацията се обяснява, че хомосексуалистите веднага се оплакали и накарали младия футболист да подпише тяхната харта срещу хомофобията във футбола, а преди година пък „въпросните мъж-лета“ станали причина за друг скандал. Тогава съставеният само от мюсюлмани тим бил изваден от участие в Аматьорската футболна лига, защото отказал мач срещу техния отбор. „Състезателите с обратна ориентация“, се посочва в статията, „се разсърдиха и се оплакаха“, че са станали жертва на хомофобия, след като мъжа-гите с бради не са ги уважили, макар че те се оправдвали, че „религията им ги възпрепятства от подобни забавления“.

Двамата жалбоподателите, по чието оплакване е образувана преписката, считат текста за тенденциозен и ярко обиден, поради което единият от тях изпратил писмо по електронната поща до главния редактор, зам.-главния редактор и изпълнителния директор на спортната медия. С писмото издателите били уведомени, че текстът е оскърбителен и е направено предложение да се публикува текст с извинение, но отговор не е получен.

В становището до комисията главният редактор на информационната агенция посочва, че останал учуден от факта, че публикуваната статия е най-големият проблем на гей-общността в България. Твърди, че използваният в публикацията език е езикът и на народните представители от Народното събрание на Република България, които използвали думите „педерасты“, „меки китки“, „лакирани нокти“. Заявява, че като не е открил реакция от страна на гей-общността, нито публично извинение от страна на депутати, е нямало как да предположи,

че това е проблем на обществото. Посочва още, че думата „педераст“ и словосъчетанието „мека китка“ са били използвани в национален ефир от представители именно на гей-общността — Евгени Минчев и Дим Дуков. В заключение главният редактор се извинява за наложения сексуален тормоз.

Жалбоподателите подчертават, че проблемът с хомофобията в спорта е много сериозен, защото специално във футбола хомофобията е много силно застъпена, а спортът винаги е служил за мост, който прескача расови теории и железни завеси. Допълнително отбелязват, че употребата на обидни епитети спрямо гей-общността в парламента и по телевизията по никакъв начин не ги прави легитимни.

Решаващият състав е установил, че посочването на сексуалната ориентация на конкретните футболни състезатели и акцентирането върху този факт представляват в този случай нежелано поведение, което е изразено словесно, а поведението се основава на защитения от ЗЗДискр. признак сексуална ориентация. Отделно от това, публикуваният текст и използваните в него изрази и квалификации внушават враждебност и с иронията си накърняват достойнството и честта на всички хора с различна сексуална ориентация, като създават обидна и враждебна за тях среда.

При установените обстоятелства пети специализиран състав е приел, че действията на търговското дружество при съобщаването на информацията в интернет сайта представляват тормоз по признак „сексуална ориентация“ и дискриминация. Тъй като използването на електронно средство за разпространение в мрежата дава възможност за въздействие върху голям брой хора, решаващият състав е наложил принудителни административни мерки на длъжностните лица и управителите на търговското дружество, като им е предписал преустановяване на нарушението и разработване и въвеждането на механизми за самоконтрол в дружеството, поддържащо информационния интернет сайт с оглед недопускане на дискриминация в публикациите.

Отново по оплакване за дискриминация по признак „сексуална ориентация“ чрез нежелано поведение в електронна медия е постановено **решение № 152/2011 г. по преписка № 6/2011 г.**

на пети специализиран състав. Производството е образувано по повод публикация със заглавие „Скриха гейовете агенти в дипломатията“ в информационен интернет портал, съдържанието на която жалбоподателите считат за тенденциозно и обидно за лицата с хомосексуална ориентация. В хода на проучването ответната страна не предоставя поисканата и необходима за проучването информация, както и становище по повдигнатото оплакване за нарушение на закона.

В този случай пети специализиран състав е приел, че безспорно е установен фактът, че в интернет страницата, собственост на ответната страна, е публикуван процесният материал. Използваните в публикацията изрази и квалификации създават негативни нагласи към хората с нехетеросексуална ориентация, засягайки достойнството и честта им. Съдържанието на атакуваната публикация налага стереотип, с който се създават предпоставки за оформяне на обществено неодобрение, негативизъм и непоносимост към лица с нехетеросексуална ориентация.

С посочването на сексуалната ориентация на български дипломати и акцентирането върху този факт не се отразява събитие от обществена значимост, а се тиражират обидни квалификации към група хора, основани единствено на тяхната сексуална ориентация.

Съставът счита, че използваните думи и изрази с негативна семантика са характерен пример за използване на словото за насаждане на нетолерантност и непоносимост към различните и тези действия са в разрез на конституционния принцип за равенство и в нарушение на ЗЗДискр.. Той приема, че с публикуването на процесния материал в информационния интернет портал ответната страна е извършила пряка дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „сексуална ориентация“. Предвид използваното средство за разпространение, даващо възможност за въздействие върху голям брой хора, пети специализиран състав е предписал на длъжностните лица да разработят и въведат механизми за самоконтрол в дружеството с оглед недопускане на дискриминация в публикациите на сайта и преустановяване на нарушението.

Петчленен разширен заседателен състав

В съответствие с чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр. в производството за защита от дискриминация случаите на множествена дискриминация се разглеждат от разширен състав от петима членове.

През 2011 г. петчленен разширен състав на комисията е постановил общо 61 решения по образувани преписки, включващи три протоколни решения, двадесет и едно решения за прекратяване

на производството и тридесет и седем решения по същество. Решаващият състав е установил в петнадесет случая извършване на пряка дискриминация, в четири случая е установил извършването на непряка дискриминация, а с деветнадесет от постановените тридесет и седем решения съставът е оставил без уважение оплакванията за дискриминация по подадените жалби, като е приел за установено, че не е извършена дискриминация. Със седем от постановените решения е установено извършването на множествена дискриминация, като в два от тези случаи е установено и подбуждане към извършване на дискриминация, а с пет от решенията е установено извършването на тормоз. С единадесет постановени решения е установено извършването на дискриминация само по един от признак независимо от заявените оплаквания за неравно третиране по повече признаци.



За установените нарушения решаващият състав е наложил на юридически и физически лица 14 имуществени санкции и глоби, за прекратяване на нарушенията са постановени 11 предписания, а за

предотвратяването на бъдещи нарушения са дадени 18 препоръки.

Производството по шест от образуваните преписки е прекратено поради оттегляне на жалбата, а девет производства са прекратени поради

неотстраняване на нередовности на подадените жалби. Разширените състави са постановили в още шест случая прекратяване на производството поради липса на компетентност (3), предвид наличието на идентичен правен спор пред съда (1), поради изтичането на определената в закона давност (1) и поради наличието на влязъл в сила административен акт на комисията по идентичен спор (1).

Разпределението на подадените жалби по пол на подателя е в полза на жените 47:35, като няколко от жалбите са колективни и поради това са подписани от повече от едно лице и от различен пол, а пет юридически лица и два държавни органа са иницирали производство с подаване на сигнали поотделно или заедно с отделни жалбоподатели.

Най-много са установените случаи на дискриминация по признак „лично положение“ - единадесет случая, както поотделно, така и в съчетание с други защитени от закона признаци. Множествена дискриминация по признак „лично положение“ в съчетание с признака „възраст“ е установена в пет случая, като в един от тях е установено и извършването на подбуждане към дискриминация. В четири от тези пет случая оплакванията са за извършено неравно третиране при упражняване правото на труд, а в един случай установената множествена дискриминация по признаците „лично положение“ и „възраст“ е във връзка с оплакване за нарушение при достъпа до стоки и услуги по смисъла на чл. 37 от ЗЗДискр.

Диференцираното третиране на работниците по защитен от ЗЗДискр. признак, водещо до ограничаване на правото на труд на дееспособни граждани, не само е социално неоправдано, но ако не попада в изрично посочените изключения, представлява нарушение на закона и дискриминация. Пример за извършване на множествена дискриминация от работодателя е постановеното от петчленен разширен състав **решение № 79/2011 г. по преписка № 78/2010 г.** Производството е образувано по жалба, в която се твърди, че директорката на дирекция „Вътрешно полетно обслужване“ предприела действия за отстраняването от работа на по-възрастните стюардеси и стюарди в дружеството, като ги принуждавала да подпишат споразумение за напускане. Наред с това не допускала преквалификация на жалбоподателката и колегите в курс за самолет „Еърбъс“, с които компанията започнала да подменя наличните „Боинг“, макар че обучението за бреветиране и получаването на свидетелство за летателна правоспособност е обезателно условие за изпълнение на длъжността по трудов договор. Жалбоподателката счита, че проявено към нея отношение от директора е целенасочено и дискриминационно, тъй като тя многократно е заявявала желанието си да бъде включена в такъв

курс, но две години това не е станало. След като жалбоподателката отказала предложение за напускане срещу обезщетение и предложение за промяна на трудовия ѝ договор и преминаване от длъжност старша стюардеса на длъжност - чистач на въздухоплавателни средства, ѝ е връчена заповед за дисциплинарно уволнение,

В хода на производството дружеството работодател твърди, че не е възникнала производствена необходимост и не е било икономически оправдано да преобучава жалбоподателката за друг тип самолет. Твърди също, че не е налице такова задължение за дружеството. Обяснява, че е провеждан само курс за първоначално обучение на стюарди за самолет „Еърбъс“, каквито са били необходими за изпълнение на лятната програма на дружеството, но за жалбоподателката това не е било необходимо, тъй като тя е старша стюардеса. Освен това ответните страни заявяват, че старшите стюардеси са финансово по-неизгодни, защото старшите членове на екипажа получават по-високото възнаграждение и командировъчни, водещо до завишени и „ненужни разходи“. Затова на авиокомпанията е по-изгодно да се раздели със старшия състав. Поддържа се тезата, че икономическата нецелесъобразност обективно оправдава освобождаването на по-възрастните стюардеси, но не с оглед на тяхната по-висока възраст, а поради факта, че повечето от тях са „старши“ състав и съответно по-скъпо струващи за своя работодател от „младши“ състава.

Събраните гласни доказателства в хода на производството потвърждават оплакванията, че по-голямата част от „Кабиенен състав“ на дружеството не е летял и не е обучаван за самолет „Еърбъс“. Като основна причина за това положение свидетелите считат своята възраст, която е около 40 г. На всички свидетели е правено предложение за прекратяване на трудовото правоотношение срещу обезщетение. Решаващият състав е установил, че не е имало установени от работодателя критерии нито за това, кой да бъде преобучен за „Еърбъс“, нито за прекратяването на трудовите правоотношения. Подборът на стюардеси и стюарди е извършван еднолично от директорката на дирекция „Вътрешно полетно обслужване“, конституирана като ответник по настоящата преписка.

Разширеният съставът е приел, че в случая независимо от подбудата за диференциране на персонала в авиокомпанията по възраст, такова разграничаване е налице. От представените доказателства е видно, че за около три години от общо 285 стюарди само 60 са на възраст около и малко над 40 г., а всички останали са под тази възраст. От приложените справки за работещите на срочен трудов договор включително със срок на изпитание към момента на производството е видно, че всички стюарди са на възраст около 20-25 годишна възраст.

Решаващият състав безспорно е установил, че авиокомпанията работодател е предпочела да бъдат обучени и работят на самолет „Еърбъс“ по-младите стюарди и стюардеси от нейния състав, както и да бъдат назначени външни хора, но на по-млада възраст. Представените двете справки потвърждават оплакването и свидетелстват, че авиокомпанията предпочита да работи със стюарди и стюардеси в по-млада възраст — около 20-30 години.

При така установените факти разширеният състав е приел за установено, че при преквалифицирането за самолет „Еърбъс“ авиокомпанията работодател е извършила дискриминация по признак „възраст“ на жалбоподателката и други нейни колеги, без да е доказала, че диференцираният подход във връзка с възрастта е обективно оправдан и не нарушава принципа на равното третиране.

Изявлението на авиокомпанията ответник за липса на икономическа изгода от повече на брой „старши“ състав стюарди, настоящият състав не приема за достатъчно убедително доказателство за липсата на дискриминация при извършеното намаление на персонала. Предвид липсата на обективни критерии, използвани за редуциране на състава и подбор на стюардите и стюардесите за преквалификация петчленният заседателен състав е приел, че такива критерии са били единствено възрастта и личното положение на работещите стюарди и стюардеси, в зависимост от личното отношение на прекия ръководител, поради което е приел за установено, че авиокомпанията работодател и директорът „Вътрешно полетно обслужване“ са допуснали спрямо жалбоподателката пряка множествена дискриминация по признаците „възраст“ и „лично положение“.

Като дискриминационно ограничаване на правото на труд би могло да се приеме недопускането на пълнолетни и дееспособни български граждани до кандидатстване за заемане на определени длъжности в държавната администрация, при положение, че те са отговаряли на посочените изисквания и критерии за заемането на тези длъжности. Отделен и разбира се неотносим към настоящото производство остава въпросът дали в случай, че са допуснати всички лица, отговарящи на посочените от органа по назначаването критерии, кой или кои от тях ще бъдат назначени. Изначалното недопускане на кандидати, отговарящи на условията на конкурса, представлява нарушаване на правото им на труд, което при действието на чл. 48 от КРБ и чл. 6 във връзка с чл. 2, т. 2 от МПИКСП означава, че те са третирани неравно, което по своята същност е пряка дискриминация от гледна точка на антидискриминационното законодателство.

Постановеното от петчленен разширен състав **решение № 120/2011 г. по преписка № 175/2010 г.** е по жалба с оплакване за дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“ срещу Държавна комисия за енергийно и водно регулиране и нейния председател в качеството му на орган по назначаването.

Жалбоподателят е бил в служебно правоотношение с регулаторен орган на длъжност „държавен експерт“ и е прекратил служебното правоотношение през м. януари поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Около пет месеца по-късно работодателят обявил конкурс за „младши експерт“ към същата дирекция и жалбоподателят подал необходимите документи за кандидатстване, но още в деня, в който изтекъл срокът, на официалния интернет сайт на работодателя бил представен списък с допуснатите кандидати до конкурса. Според посоченото в него жалбоподателят не е бил допуснат на основание чл. 20, ал. 2 от НПКДС и чл. 106, ал. 1, т. 6 от ЗДСл. Въпреки обжалването на недопускането пред органа по назначаването жалбоподателят не получил отговор в законоустановения срок, след което подал жалба до Дирекция „Държавна администрация“ към Министерски съвет, тъй като работодателят е държавен регулаторен орган. Ден по-късно е изпратен отговорът на ръководителя на държавния орган, който посочвал, че поради квалификацията, знанията и дългогодишния опит, които притежава кандидатът, комисията няма да е в състояние да му осигури адекватно заплащане, а освен това при евентуално назначаване на кандидата на длъжността „младши експерт“ няма как да бъде избегната ситуацията, в която последният ще е в подчинена позиция спрямо лица, които преди пенсионирането са му били подчинени. Поради посочените причини председателят на регулаторния орган считал, че допускането на жалбоподателя до участие в конкурса би било „неетичност и некоректност“ и затова е на мнение, че решението на конкурсната комисия е правилно.

Безспорно е установено, че посочените като основания за недопускането на жалбоподателя разпоредби установяват в действителност само, че „до участие в конкурса не се допускат лица, които не са представили всички необходими документи или представените документи не удостоверяват изпълнението на изискванията за заемането на длъжността“. Посочените правни норми не представляват основание за недопускане до участие в конкурса, а това налага извода от една страна, че позоваването на тези правни норми е бланкетно, защото не отговаря на действителното фактическо положение. От друга, позоваването на нормата на чл. 106, ал. 1, т. 6 от ЗДСл. разкрива релевантността на признака „възраст“ като причина за недопускането на жалбоподателя до участие в конкурса.

Релевантността на признака възраст за това по-неблагоприятно третиране се разкрива ясно от записванията в протокола на комисията за допуснати и недопуснати до участие кандидати, където по отношение на жалбоподателя фактът, че е пенсионер е преценен като пречка да му бъде дадена възможност и право да се състезава за свободното работно място наравно с останалите кандидати.

Само по себе си това неблагоприятно третиране насочва и към личността на жалбоподателя, защото твърденията и действията на ответната страна за реализацията на т. нар. „политика на приемственост“ не съответстват на действително установените факти. Макар че пенсионната възраст на жалбоподателя е сочена като пречка, несъмнено се установява от приложената справка, че тя не е представлявала пречка за възникването през 2010 г. на служебни правоотношения на регулаторния орган с лица в предпенсионна и пенсионна възраст. Доказателството за по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя по признака „лично положение“ е заемането преди конкурса на една от най-високите експертни длъжности в същата администрация и отдел, което обстоятелство е оценено като допълнителен аргумент да се оправдае недопускането му до участие според органа по назначаването. Това обстоятелство, макар и да не е било решаващо, се е насложило върху възрастта като допълнителен фактор, който е довел до този краен резултат и следователно по-неблагоприятното третиране се основава на двата признака - възраст и лично положение на жалбоподателя.

Горното налага извода, че председателят на държавната комисия е допуснал извършването на пряка множествена дискриминация спрямо жалбоподателя по признаците „възраст“ и „лично положение“ чрез потвърждаването на решението на конкурсната комисия за недопускането му до участие в конкурса. Отчитайки умишленото извършване на нарушението, обществената му опасност, липсата на смекчаващи отговорности обстоятелства и размера на възнаграждението на председателя, който е и орган по назначаването, решаващият състав е приел, че следва да му наложи глоба в размер над минималния. За заличаване на последиците от установената дискриминация съставът е предписал на органа по назначаването да преразгледа и отмени резултатите от проведения конкурс и при спазване принципа на равно третиране да обяви и проведе нов конкурс за длъжността „младши експерт“.

Както при достъпа до заетост трябва да бъде гарантирано равното третиране, така и при прекратяването на заетостта дискриминацията на основа на защитените от закона признаци е забранена. Този въпрос придобива особена острота в условията на криза не само за отделните работници,

чиито договори могат да бъдат прекратени. Той поставя на изпитание и работодателите, които трябва да организират, обосноват и проведат прекратяване на единични или многобройни трудови правоотношения, а впоследствие евентуално и да защитят своите управленчески решения срещу оплаквания за неравно третиране. Не винаги обаче еднаквото третиране е гаранция за липсата на дискриминация и при несъобразяване със специалните изисквания на закона еднаквото третиране може да доведе до прояви на непряка дискриминация от страна на работодателя.

Както е видно от **решение № 220/2011 г. по преписка № 136/2010 г.** на петчленен разширен състав разкриването на непряката дискриминация изисква изследване и анализиране на параметрите на цялото и отделните групи, за да се установи дали засегнатата група не е количествено повече представена сред страдащите в сравнение с относителния ѝ дял в множеството от хора, към които е приложена иначе еднаквата мярка. Производството е образувано по жалба за дискриминация по признаците „етническа принадлежност“ и „политическа принадлежност“ при прекратяването на трудовите правоотношения на жалбоподателя с държавна изпълнителна агенция.

В хода на производството е проведен анализ на критериите, определени от ръководството на агенцията за извършване на подбора и тяхното приложение, но не е установен различен подход към жалбоподателя, който да се основава на неговата етническата принадлежност или на политическата му принадлежност, за която дори не са представени доказателства. Макар, че е възможно у жалбоподателя да е останало чувството, че уволнението е извършено заради малцинствените му имена, съставът ясно е установил, че не са налице данни за наличието на пряка дискриминация, тъй като при извършването на подбора не са прилагани различни правила или критерии към намиращите се в сходни ситуации работници.

Въпреки, че няма данни за пряка дискриминация на жалбоподателя по признак етническа принадлежност, съставът е посочил, че във връзка с този признак е налице хипотезата на чл. 24, ал. 2 от ЗЗДискр., според която работодателят има задължение при равни други условия да назначи, остави на работа или осигури професионалното развитие на тези работници, които принадлежат към по-слабо представена етническа група или по-слабо представения пол. При установените факти за персоналният състав на териториалното звено се налага изводът, че уволнението на жалбоподателя е извършено в нарушение на разпоредбата на чл. 24, ал. 2 от ЗЗДискр. и затова разширеният състав е наложил на изпълнителната агенция работодател

за допуснато нарушение имуществена санкция в минимален размер.

За да провери дали уволнението на жалбоподателя не представлява непряка дискриминация по признаците „етническа принадлежност“ или „политическа принадлежност“ решаващият състав е направил анализ на крайния резултат от прилагането на установените еднакви критерии за подбор. В конкретния случай е прието, че турските имена индигират отделна група на служителите, обособена по признак етническа принадлежност.

При такова диференциране се установява, че преди съкращението на щата хората с турски имена са 17 на сто от персонала в териториалните звена. В резултат на съкращаването на щата са уволнени общо 27 души, сред които има хора както от етнокултурното мнозинство, така и хора с турски имена, без да има данни за политическа ориентация или принадлежност на уволнените. От общо заетите в териториалните звена при съкращението са били уволнени 14,65 на сто от персонала.

На нивото на отделното териториално звено на жалбоподателя съкращението на щата е с ефект, zlepоставящ на 100 на сто единствения работещ в него от малцинствен етнически произход. Сред загубилите работата си само заради съкращението, най-голям дял имат хората с турски имена — 15 души или 65 на сто от всички уволнени. Този техен дял разкрива очевидното им несъразмерно засягане в сравнение с общия дял от 17 на сто, който имат в териториалните звена преди съкращението. При съкращението на щата 45 на сто от хората с турски имена, работили в териториалните звена, са загубили работата си, макар че общото редуциране на състава е 14,65 на сто.

Този сравнителен анализ разкрива, че уволнението на жалбоподателя при установените еднакви критерии за подбор представлява непряка дискриминация на основата на етническа принадлежност предвид установеното при тези критерии несъразмерно по-тежкото засягане на хора с турски имена, иднигиращи отделна група на служителите, обособена по признак етническа принадлежност. Несъмнено неутралните на пръв поглед и еднакви критерии за подбор при съкращаване на щата са засегнали непропорционално повече хора от предполагаем турски етнически произход.

Решаващият състав е посочил, че причините за непропорционалния резултат могат да бъдат от различен характер. Той може да е детерминиран от образователната структура на населението, в която сред хората с висше образование делът на лицата от малцинствен етнически произход е чувствително по-малък, докато в по-ниските степени е по-голям. Предвид значението на образователната степен за заемане на длъжност при тези условия еднаквите критерии за подбор предопределят общия

непропорционален за групата резултат. Наред с това хората с малцинствен етнически произход са определени за уязвими групи, които изпитват значителни бариери при реализацията на трудовия пазар, което е пречка и за придобиване на професионален и трудов стаж. Заради това е вероятно повече хора от уязвимата група да не успеят да получат равностойна оценка по критерия продължителност на общ трудов стаж.

За оправдаването на установената непряка дискриминация ответната страна работодател твърди в хода на производството, че съкращаването на щата е направено с цел оптимизиране на администрацията и намаляване на публичните разходи. Съставът обаче е посочил, че според задължителната общностна съдебна практика икономическите и бюджетните съображения не попадат сред законните цели, годни да оправдаят непряката дискриминация. Поради тази причина решаващият състав е приел, че съкращаването на щата не удовлетворява изискването за законност на преследваната цел и това е достатъчно, за да се приеме за установено извършването на непряка дискриминация на основана на признак етническа принадлежност.

Макар да не е нужно да се изследват останалите кумулативни критерии за оправдаване на непряката дискриминация, съставът е подчертал, че не са убедителни и представени доказателства от работодателя за постигане на твърд-даната преследвана цел. Защитната теза на ответната страна за намаляване на разходите чрез редуциране на състава се подкопава от безспорно установените факти за уволнението за един месец на общо 28 души от териториалните звена и създаването в същата администрация на нови 20 длъжности месец по-късно.

При установените обстоятелства петчленният разширен състав е приел, че извършеното от работодателя съкращение на щата представлява непряка дискриминация на основата на етническа принадлежност, защото непропорционално е засегнало хората с турски имена, ид-нигиращи отделна група на служителите, обособена по признак етническа принадлежност, а ответната страна не е доказала наличието на обективно и разумно оправдание за по-неблагоприятното третиране. С оглед установената непряка дискриминация на основата на признак етническа принадлежност при извършените съкращения съставът е приел, че и по отношение на жалбоподателя е извършена непряка дискриминация по същия признак, а оплакването му за основана на политическа принадлежност дискриминация е оставено без уважение.

Част от постановените решения от разширен петчленен състав на комисията са по повод оплаквания на физически и юридически лица за

извършване на множествена дискриминация чрез разпоредбите на законови или подзаконови норми. В съответствие с делегираните компетенции след установяване по време на производството, че нормите не съответстват на принципите на равно третиране, разширеният състав на комисията е постановил предписания или препоръки до компетентните държавни и общински органи за преразглеждане или отмяна на дискриминационните разпоредби. Тази утвърдена практика на всички заседателни състави на КЗД дава реална възможност за своевременно хармонизиране на националните разпоредби с нормите на общностното право за равно третиране и предотвратява образуването на производства срещу Република България в качеството ѝ на държава членка.

Ратифицираната от страната ни Конвенция за борба срещу дискриминацията в сферата на образованието установява с чл. 3, б. „в“ забрана за дискриминация при „предоставянето на стипендии и на всяка друга помощ на учащите“, като за компетентните държавни институции е създадено задължение „да отменят всички законодателни постановления и административни разпореждания и да спрат административната практика от дискриминационен характер в областта на образованието“. В този смисъл е и практиката на комисията, произнесла се с **решение № 9 по преписка № 139 от 2009 г.**, според което „задължението на държавата да подпомага способните ученици, прогласено в Конституцията и Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието, не зависи от това, дали учениците се обучават в частни общински или държавни училища по смисъла на Закона за народната просвета“.

С **решение № 216/2011 г. по преписка № 61/2010 г.** петчленен разширен състав е разгледал аналогично оплакване с твърдения за дискриминация по признаците „образование“ и „имуществено състояние“ на студентите по подадена жалба от ректор на университет. В жалбата се правят оплаквания за нарушаване принципа на равно третиране между студентите от държавните и частните висши училища при кандидатстването и отпускането на стипендии или субсидии. Поддържа се, че липсата на каквато и да било възможност на студентите в частните висши училища да получават стипендии или субсидии от държавата противоречи на правото на равен достъп до образование, установено в чл. 2 от Първия протокол от ЕКПЧ и Решение на ЕСПЧ от 23 юли 1968 г. и се посочва още, че достъп до стипендии и награди по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013“ имат всички студенти, без значение дали са студенти в държавно или частно висше училище.

Конституиран като ответната страна по преписката министърът на образованието, младежта и науката чрез директора на дирекция „Правна“ дава становище, в което се сочи, че според чл. 14, ал. 1 от Закона за висшето образование (ЗВО) отговорност за цялостната дейност, управлението и финансовото състояние на частните висши училища се носи от техните учредители, както и че „в българското законодателство няма нормативно основание за предоставяне на средства от държавния бюджет на частните висши училища за финансиране на дейността им, включително за стипендии или субсидии“. Поддържа се тезата, че това нормативно положение не следва да бъде разбирано като нарушение „правото на образование на учащите се в частните висши училища, или като пряка дискриминация по смисъла на чл. 4 от Закона за защита от дискриминация“, като се изтъква принципното положение, че съгласно действащото законодателство финансирането от страна на държавата е допустимо само за държавните висши училища.

В хода на производството разширеният състав е установил, че съгласно закона независимо дали са частни или държавни, висшите училища подлежат на акредитация и контрол, като са задължени обучителните им програми да съответстват на определените държавни изисквания. Въпреки така установената нормативно регулация Законът за висшето образование (ЗВО) не предвижда предоставяне на средства от държавния бюджет под формата на стипендии и субсидии конкретно за учащи се в такъв вид учебни заведения. Асиметрично на липсата на конкретна уредба, позволяваща на учащите се във висшите частни училища да бъдат подпомагани със средства от държавния бюджет обаче, Конституцията на Република България установява с чл. 53, ал. 6 конституционното право на способните ученици и студенти да бъдат подпомагани от държавата. Очевидно е, че да се поставя изискване „способните ученици и студенти“ да бъдат подпомагани от държавата, само ако са от държавни училища, би означавало пряко нарушение на конституционния принцип на равенство на гражданите, установен в чл. 6, ал. 1 от Конституцията.

При решаването на съществения за конкретното производство въпрос — на основата на какъв признак е осъществено установеното неравно третиране спрямо учащите се в държавните и частните висши училища, решаващият състав е преценил, че разликата в третирането произтича от факта, че учащите получават образование в различен вид висше училище, а правото им за равен достъп до образование и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ на учащите се. Като се е съобразил с релевантната съдебна практика и

проведения анализ петчленният разширен състав е приел за установено, че лишаването на учещите се в частните висши училища от правото да получават стипендии от държавния бюджет води до пряка дискриминация по признак „лично положение“, защото ги поставя в по-неблагоприятно положение в сравнение със студентите от държавните висши училища, които имат такова право.

За преустановяване на установеното нарушение решаващият състав е предписал на министъра на образованието младежта и науката да изработи и внесе за разглеждане проект за нормативен акт, регламентиращ равни възможности за получаване на стипендии от държавния бюджет за всички учещи се във висши училища. Едновременно и със същата цел съставът е дал препоръка на Министерски съвет да измени Постановление № 90 от 26 май 2000 г., третиращо тези права на студентите.

Дискриминацията е родово понятие и тя има редица проявни форми. Според залегналите в национални закони и общностното право принципи за равно третиране неизравняването на възможностите на лицата в неравностойно положение, доколкото на същите е признато правото на равно третиране, представлява дискриминация спрямо тях.

При преценка на фактите и сформирани на своето вътрешно убеждение в конкретния случай решаващият състав е взел предвид постановеното с Решение № 1 от 27.01.2005 г. на Конституционния съд, където е посочено: „Конституционният принцип, за който се поддържа, че е нарушен, е равенството на гражданите пред закона. То е прокламирано още в преамбюла на Конституцията като общочовешка ценност. В чл. 6, ал. 2 от Конституцията равенството на гражданите пред закона е закрепено като конституционен принцип, който стои в основата на гражданското общество и държавата. Той е общ за цялата правна система и е основа за тълкуване и прилагане на Конституцията, както и за нормотворческата дейност. Проявата му е в две направления: забрана за произволно неравнопоставяне и повеля за равно третиране. Забраната за произвол важи спрямо трите власти. По отношение на законодателя се забранява третирането на равното като неравно и обратното, при положение че няма същностно оправдание за някакво отклонение. Произволът представлява нарушение на обективен критерий като мащаб за справедливост. Забраната за произвол е важен материалноправен компонент от съдържанието на правовата държава и е приложима към всеки закон. Повелата за равно третиране вменява в задължение за органите на власт да третират равно всички, които биват засегнати от техни действия или решения. Изискването добива самостоятелно

значение и тежест там, където властите разполагат с възможност за преценка и усмотрение“.

Разширен петчленен състав е постановил **решение № 51/2011 г. по преписка № 170/2010 г.**, образувана по сигнал на сдружение, с твърдения за дискриминация по признаците „възраст“, „увреждане“, „лично положение“ и „обществено положение“. Сдружението с нестопанска цел, имащо за основни цели — интегрирането и подобряването на качеството на живот на децата с увреждания, както и защитата на техните права и правата на техните семейства, счита, че текстове в Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) и Закона за закрила на детето (ЗЗДет.) са дискриминационни на основата на посочените признаци.

В сигнала се посочва, че биологичните родители на деца с увреждания с 50 и над 50 на сто намалена възможност за социална адаптация имат право на добавка в размер на 70 на сто от минималната работна заплата, но грижите за детето им не се приравняват на трудов стаж, не са осигурени за всички осигурителни случаи и изобщо нямат правата, които по принцип произтичат от едно трудово правоотношение, в каквото се намира приемното семейство по чл. 31, ал. 3 от Закона за закрила на детето. Подателят на сигнала допълва, че положението на родителите на навършилите пълнолетие лица с удостоверен висок (90 и над 90 на сто) процент трайно намалена работоспособност (ТНР) „става катастрофално“ и моли да се установи дали е налице дискриминация на биологичните родители, които отглеждат децата си с увреждане до и след навършването на пълнолетие и ако такава бъде установена, да бъде постановено преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране.

След преглед на сигнала и събраните писмени доказателства решаващият състав е приел, че оплакването е за дискриминация на биологичните родители на деца с увреждания по посочените признаци, поради наличието на определени норми в действащото законодателство, създаващи възможност за по-благоприятно третиране на приемните семейства в сравнение с биологичните родители.

В писмено становище по сигнала министърът на труда и социалната политика заявява, че един от основните принципи, заложили както в Закона за закрила на детето, така и в ЗИХУ, е именно недопускането на дискриминация. Изхождайки от законната дефиниция за дете в риск, министърът счита, че независимо дали се отглеждат в семейството или извън него, децата с увреждания и грижещите се за тях имат нужда от допълнителна подкрепа, като е на мнение, че двата закона, а така също и Законът за семейни помощи за деца (ЗСПД), който урежда различни права на родителите на

деца с увреждания, са съобразени с изискванията на антидискриминационното законодателство.

Относно държавната подкрепа на биологичните родители на деца с увреждания и подкрепата за приемните семейства, в частност - професионалните такива, той заявява, че „настаняването в приемно семейство е мярка за закрила на детето, именно защото то е изоставено от биологичното си семейство, т.е. то е дете в риск по повече от един признак" и добавя, че „професионалните приемни семейства, за разлика от доброволните, нямат друг източник на доходи, тяхната основна трудова дейност е именно отглеждането на настанените деца", поради което следва да бъдат спазени изискванията на трудовото и осигурителното законодателство при реализирането на тази група от обществени отношения. Министърът на труда и социалната политика счита, че не са налице ограничения по отношение правото на труд на биологичните родители на деца с увреждания, аргументирайки се с мерките и социалните услуги, въведени чрез Закона за насърчване на заетостта (ЗНЗ), а така също и специалните мерки по отношение на тази социална група, установени в ЗСПД, ЗИХУ и ЗЗДет., и допълва също, че форма на държавна подкрепа за биологичните родители на деца с увреждания се явява и възможността за ползване на безплатни социални услуги в общността, пример за което е дейността на дневните центрове за деца с увреждания. В заключение министърът посочва, че счита твърденията на подателя на сигнала за необосновани.

В отговора си до комисията председателят на Държавната агенция за закрила на детето цитира последователно редица норми от ЗЗДет. и правилника за неговото прилагане (ППЗЗДет.), като в заключение заявява, че независимо от вида на предприетата мярка за закрила, тя попада в обхвата на чл. 7, ал. 1, т. 15 от ЗЗДискр. и не представлява дискриминация.

Предвид претенцията на подателя на сигнала за наличието на дискриминационно отношение, реализиращо се чрез прилагането на обективни правни норми от действащото законодателство на Република България, решаващият състав е изследвал въпроса, дали съществуват специални мерки, въведени по законодателен път, които да са насочени към изравняване на възможностите на тази групата на жалбоподателите и които реално да водят до това изравняване.

Решаващият състав е установил, че действащите правни норми от националното законодателство, които имат отношение към процесните обществени отношения, се съдържат в Конституцията на Република България, Семейния кодекс, Кодекса на труда, Закона за социално подпомагане, Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, Закона за закрила на детето,

Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето, Закона за семейните помощи за деца, Правилника за прилагане на Закона за семейните помощи за деца, Закона за интеграция на хората с увреждания, Наредбата за критериите и стандартите за социални услуги за деца, приета с ПМС № 256 от 07.11.2003 г.

При съпоставянето на регламентиранияте от закона форми на държавна подкрепа за отглеждане на дете с трайно увреждане е установено, че съгласно ЗСПД месечните помощи за дете се предоставят в еднакъв размер както за биологичните родители, така и на приемните семейства, при които са настанени деца с трайни увреждания. Правото по чл. 8д от ЗСПД на месечна добавка в размер 70 на сто от минималната работна заплата за деца с трайни увреждания до 18-годишна възраст и до завършване на средното образование, но не по-късно от 20-годишна възраст отново е признато както за биологичните родители, така и за приемните семейства. Анализирайки тези разпоредби в светлината на претенцията по конкретната преписка, решаващият състав е посочил в решението, че от гледна точка на повдигнатото оплакване мерките по този закон са по отношение на всички членове на обществото, отговарящи на нормативните изисквания за получаване на съответните помощи, а не са единствено и само в полза на „биологичните семейства на деца с увреждания", което само по себе си води до извода, че в този нормативен акт не се съдържат правни норми, чрез които се постига изравняване на възможностите на тази уязвима социална група.

Единствената норма, която пряко е насочена към тази социална група, е чл. 12б, ал. 4, т. 5 от Закона за социалното подпомагане. В нея е установено правилото, че включването в програми за заетост не е задължително за „лицата, полагащи грижи за член на семейството или роднини по възходяща и низходяща линия до втора степен, които имат увреждане и се нуждаят постоянно от чужда помощ", т.е. самият законодател е отчел обстоятелството, че в редица случаи лицата, грижещи се за техен роднина с увреждане, който е с право на чужда помощ, нямат обективната възможност да осъществяват трудова или каквато и да било друга стопанска дейност, от която да получават доходи. Тук следва да се отчете фактът, че обхватът на тази норма не е ограничен само до грижещите се за деца с увреждания, а включва и лицата, полагащи грижи за пълнолетните български граждани, които са с право на чужда помощ. Това показва, че навършването на пълнолетие не прави автоматично лицата с увреждания по-малко нуждаещи се от грижи в сравнение с периода, когато са били непълнолетни, особено когато става дума за лица с 90 и над 90 на сто ТНР с право на чужда помощ. Именно чуждата помощ, отчетена като едно лично право за тези

граждани, показва ясно тяхната невъзможност самостоятелно да се грижат за себе си, а оттам и моралното и правното задължение за техните близки и по-специално техните биологични родители да полагат грижи за тях.

Като цяло обаче, във връзка както със ЗСП, така и с Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане (ППЗСП), следва да се отчете значително стеснения кръг на пра-воимащи — от чл. 9 и чл. 10 на ППЗСП е видно, че за да бъде отпусната помощ на дадено лице, то трябва да е с изключително нисък социален статус и неговите месечни доходи, макар и след получаването на съответните помощи, в редица случаи не биха стигнали за задоволяването на нуждите на цяло домакинство, в което се отглежда дете с трайно увреждане.

На следващо място като нормативен акт, уреждащ тези обществени отношения и предоставящ държавна подкрепа, следва да се посочи Закона за закрила на детето (ЗЗДет.), който предвижда като мярка за закрила и приемната грижа, но едновременно с това подчертава, че закрилата се осъществява на първо място чрез съдействие, подпомагане и услуги в семейна среда. От логическото тълкуване на горепосочените правни норми е несъмнено, че стремежът на законодателя е именно децата да бъдат отглеждани от своите биологични родители, което е основният принцип, а единствено като изключения от принципа се предвижда отглеждането на децата в приемно семейство. Законът диференцира нуждите на различните групи деца, а оттам — и видът и размерът на полаганите за тях грижи, но е видно също така, че държавата, съобразявайки се с основния принцип за отглеждане на децата от биологичните им родители, трябва да създаде гаранции за развитието им и за реализирането на техните основни права, а следователно и гаранции за изравняването на възможностите на семействата им да ги отглеждат пълноценно.

В ЗЗДет. и ППЗДет. се предвижда, че професионалното приемно семейство сключва трудов договор, въз основа на който възниква трудово правоотношение и следователно започва да тече и осигурителен стаж за съответното лице, сключило договора. Размерът на трудовото възнаграждение по този договор е определен на 130 на сто от минималната месечна работна заплата, установена за страната, при настаняване на едно дете, 140 на сто — за две деца, и 150 на сто — за три и повече деца. Изхождайки от установения размер на минималната работна заплата към настоящия момент (240 лв.), следва, че приемното семейство получава поне 312 лв. месечно като възнаграждение за грижите, които полага за едно дете. Видно от чл. 57б обаче, успоредно с трудовия договор се сключва и договорът по чл. 27 от ЗЗДетето, от който във

връзка с чл. 50 от ППЗ-ЗДетето професионалният приеман родител има и право на ежемесечни средства за отглеждане и възпитание на детето в размер, както следва: за дете до 7 години — 3-кратния размер на гарантирания минимален доход; за дете от 7 до 14 години — 3,5-кратния размер на гарантирания минимален доход; за дете от 14 до навършване на пълнолетие на детето, а ако учи — до завършване на средно образование, но не повече от 20-годиш-на възраст — 4-кратния размер на гарантирания минимален доход. Към момента гарантираният минимален доход за страната е 65 лв. Освен това от чл. 51 следва, че за деца с увреждания, установени от компетентните здравни органи, към средствата, предоставяни по чл. 50, се изплаща добавка в размер 75 на сто от гарантирания минимален доход. Други права за професионалното приемно семейство са установени в чл. 57г от ППЗДет. — право на основен платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда и на допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден.

Решаващият състав е посочил, че не е такава ситуацията за биологичните родители на децата с увреждания, макар че Семейният кодекс посочва грижата между членовете на семейството като основен принцип. Несъмнено това е желаното и естествено развитие на преобладаващия брой семейни отношения, при които родителите полагат грижа за своите деца, които впоследствие дължат грижа на своите възрастни родители. В конкретния случай обаче възниква въпросът доколко отглежданото в едно семейство дете с трайно увреждане с право на чужда помощ би могло да поеме грижата за собствените си родители след навършване на пълнолетие. Макар и принципно да е устано-вено задължението за пълнолетните деца да се грижат за своите възрастни и болни родители (чл. 124, ал. 5 от СК), при положение, че самото дете се нуждае от чужда помощ, очевидно то не би могло да поеме тази грижа. Несъмнено родителят, който е полагал непрестанни грижи в трудоспособна възраст за детето си, поради което не е имал трудов и осигурителен стаж, ще получи минимален стандарт чрез правото на минимална социална пенсия. Несъмнено той не може и да се ползва от грижите на собственото си дете, тъй като самото то се нуждае от чужда помощ и в повечето случаи не може самостоятелно да се издържа. Ето защо биологичният родител на дете с трайно увреждане и с право на чужда помощ не може да се ползва от всички родителски права, заложили в Семейния кодекс. Въпреки че има всички родителски задължения, чието изпълнение за него е дори по-трудно, поради наличието на увреждане у неговото дете, на практика родителят е в неравностойно положение по отношение на останалите членове на обществото. Тази законодателна празнота по

отношение на биологичните родители, която ги поставя в значително по-неблагоприятно положение от приемните, не може да бъде оправдана с това, че приемните родители не са носители на родителските права и затова те следва да получават повече средства от биологичните родители, тъй като последните имат родителски права, вкл. правото по чл. 124, ал. 5 от СК.

Доколкото тази грижа е специфична по своята същност (надхвърля значително грижата за дете без увреждане и се различава по своя характер) и отнема голям физически, психически и времеви ресурс от родителя, то той е значително затруднен, а в редица случаи е и напълно невъзможно за него, да отдава своята работна сила с цел получаване на доход от своя труд. По тези причини е законоустановено, че тези родители се нуждаят от подкрепа от държавата с цел задоволяване на жизнените им нужди и изравняване на възможностите им за участие в социалния живот, но както беше установено, за тази еднаква по обем грижа, която е вменена като задължение и на самата държава (като институционална категория), едната социална група получава трудово възнаграждение и допълнителни средства за отглеждането на детето (чл. 57в и чл. 50, чл. 51 от ППЗЗДетето), за разлика от другата група, която е очевидно с още по-ясно изразени намалени възможности, но която получава от държавата значително по-малко средства, които са под формата на помощ за отглеждането на тези деца с трайни увреждания и с право на чужда помощ (чл. 8д от ЗСПД).

Безспорно е, че във всички от изброените хипотези в чл. 25 от Закона за закрила на детето, то има нужда от семейна грижа и заради това при липса на необходимите грижи детето се настанява в семейство на роднини или близки или в приемно семейство, което за грижата, която полага, получава трудово възнаграждение и допълнителни средства за отглеждането му. В тази връзка се налага изводът, че ако хипотетично биологичният родител на дете с трайно увреждане като страна по трудово правоотношение няма възможност да полага в пълен размер специфичната грижа, то детето може да бъде изведено в приемно семейство. Същият резултат би възникнал и когато биологичният родител, стремежи се да отдава в пълен размер необходимата за детето грижа, не би имал възможност да получава доход от собствения си труд, поради което би получавал за отглеждането на собственото си дете единствено помощта по чл. 8д от ЗСПД, и в крайна сметка би попаднал отново в хипотезата на т. 3 от чл. 25 на ЗЗДетето за извеждане на детето от родното му семейство.

Анализирайки действащата система от норми, решаващият състав е стигнал до извода, че на практика в тези хипотези, въпреки желанието на

биологичния родител да отглежда собственото си дете, поради обективната му (на родителя) невъзможност да полага пълноценна грижа за него (за детето), би се стигнало до абсурдното и нежелано развитие, то да бъде отгледано от приемно семейство, което благодарение на средствата по чл. 50, чл. 51 и чл. 57в от ППЗЗДет. да положи необходимата за него грижа. Очевидно е, че към настоящия момент липсва законоустановено правило, чрез което с използването на същия държавен финансов ресурс да бъде избегнато в посочената хипотеза противоречието както с нормата на чл. 47, ал. 1 от Конституцията на Република България, така и с целите на Семейния кодекс, на Закона за закрила на детето и на Закона за семейните помощи за деца, а именно - децата да получават пълноценна семейна грижа от биологичните си родители. Нещо повече, ал. 2 на горесцитирания чл. 25 от Закона за закрила на детето ясно указва, че мерките за настаняване на детето извън семейството се налагат единствено и само след изчерпване на всички възможности за закрила в семейството (освен когато се налага спешното извеждане на детето). В тази връзка се очертава ясно наличието на дискриминационно отношение спрямо биологичните родители и не-изравняване на техните възможности, осъществяващо се чрез действието на правни норми от националното законодателство. На практика с един и същи финансов ресурс държавата би могла значително по-ефикасно да защити на първо място интереса на децата с увреждания, които са с право на чужда помощ, но и в крайна сметка да подпомогне биологичните родители на тези деца да ги отглеждат. По този начин ще изравни техните социални възможности с тези на останалите членове на обществото, и по-специално с тези на професионалните приемни семейства. Така ще бъдат удовлетворени и интересите на биологичните родители, тъй като в крайна сметка интересът на родителя да отглежда собственото си рождено дете има своето обяснение в чисто биологични и съвсем първични инстинкти, заложили във всяко нормално човешко същество, а именно — да е привързано и да изпитва любов към своето дете, макар и самото то да е с увреждане, но и най-вече да бъде удовлетворен висшият интерес на самото дете. Преследването на този интерес от цялото общество е в крайна сметка израз на хуманизма, върху който е изградена правовата държава (вж. Преамбул на Конституцията на Република България).

Петчленният разширен състав ясно е установил, че независимо от факта, че и биологичните родители на деца с трайни увреждания, и професионалните приемни семейства се намират в еднакво сходно положение от гледна точка на грижата, която полагат, стандартът на отдаваната от държавата закрила по отношение на двете социални групи е

различен. Това е така, защото с Правилника за прилагане на Закона за закрила на детето са заложили права за приемните семейства на допълнителни средства, които, обаче не могат да се ползват от биологичните родители на деца с трайни увреждания, което не представлява пропорционална мярка в изпълнение на преследвана законна цел и поради това не може да се приеме, че не представлява дискриминация.

Безспорно е, че биологичните родители на деца с трайни увреждания и с право на чужда помощ са група лица в неравностойно положение по признак „лично положение“, тъй като в личния статус на тези лица логично се включва и грижата, която полагат за техните деца с увреждания. Именно последното обстоятелство поставя тези родители от обективна страна в неравностойно положение спрямо останалите членове на обществото. А по аргумент от противното, не са налице мерки, които да водят до изравняване на възможностите на тази група лица, намиращи се в неравностойно положение, ще е налице дискриминация спрямо тях.

Петчленният разширен състав е приел, че в хода на производството не е доказано от конституираните ответни страни, че мерките, заложили в националното законодателство към настоящия момент, са достатъчни, необходими и пропорционални на преследваната от закона цел. Обосновката както от страна на ДАЗД, така и от МТСП се ограничи до твърдението, че действащите в момента мерки попадат в хипотезата на чл. 7, т. 15 от ЗЗДискр. и не представляват дискриминация.

Както е установено, това не отговаря на фактическото състояние на системата от норми, насочена изключително към лицата с увреждания и децата без родители като отделни кръгове правни субекти, но не и към биологичните родители на деца с трайни увреждания или към приемните семейства.

Освен това логическото и систематическото тълкуване на правните норми следва винаги да се извършва, като се държи сметка най-напред за целта на закона, а в конкретния случай това е осигуряването на равенството в третирането и във възможностите за участие в обществения живот на всички лица, намиращи се на територията на Република България (чл. 2, т. 2 и чл. 3, ал. 1 от ЗЗДискр.).

Воден от гореизложеното, петчленен разширен заседателен състав е приел за установено, че неизравняването на възможностите за участие в обществения живот на биологичните родители на деца с трайни увреждания с право на чужда помощ, осъществено чрез действието на правни норми от националното законодателство, представлява непряка дискриминация спрямо тях.

С цел преустановяване на установените с решението нарушения съставът е постановил при-

нудителни административни мерки на министъра на труда и социалната политика, като му е предписал: 1. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет законопроект с цел изравняване на възможностите на биологичните родители на деца с трайни увреждания с тези на останалите членове на обществото, и в частност — приемните семейства и биологичните родители на деца без увреждания; 2. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет законопроект с цел изравняване на възможностите на лицата, полагащи грижи за пълнолетни членове на техните семейства, които са с трайни увреждания, по смисъла на пар. 1, т. 2 от ДР на ЗИХУ

С оглед постигане на съответствие на законодателството с принципа на равно третиране и с цел предотвратяване на дискриминация решаващият състав е дал препоръка на Министерски съвет: 1. да одобри и внесе за разглеждане в Народното събрание законопроект с цел изравняване на възможностите на биологичните родители на деца с трайни увреждания с тези на останалите членове на обществото, и в частност - приемните семейства и биологичните родители на деца без увреждания; 2. да одобри и внесе за разглеждане в Народното събрание законопроект с цел изравняване на възможностите на лицата, полагащи грижи за пълнолетни членове на техните семейства, които са с трайни увреждания, по смисъла на пар. 1, т. 2 от ДР на ЗИХУ.

Във връзка с нормативна уредба на винетна-та система е постановено от петчленен разширен състав **решение № 38/2011 г. по преписка № 220/2009 г.**, образувана по инициатива на КЗД на основание чл. 50, т. 2 от ЗЗДискр. (само-сезиране на КЗД).

Производството е за установяване съответствието с принципа за равно третиране по признаците лично положение и имуществено състояние на разпоредбите на Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътна инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или части от тях и разпоредбите на чл. 25 и 26 от Тарифа за таксите, събирани от Агенция "Пътна инфраструктура". Аргументирана е тезата, че визираната правна уредба, макар и с неутрален на пръв поглед характер, поражда непряка дискриминация, тъй като поставя в по-неблагоприятно положение лицата, закупили винетки в течение на календарната година, защото валидността на годишната винетка съвпада с календарната година. Тя не е валидна за срок от една година от закупуването ѝ и тези, които са закупили годишна винетка в течение на календарната година,

заплащат пълната ѝ стойност, но ползват пътната инфраструктура за по-кратък период от време, докато за останалите видове винетки срокът на валидност е за съответен период от време от датата на издаването ѝ. Отделно наредбата допуска издаването на дневни винетки за тежкотоварни ППС, но не допуска издаването на дневна винетка леки автомобили. Така установената правна уредба засяга широк кръг граждани, включително и чужденци, преминаващи през територията на Република България.

В хода на проучването по преписката са изисквани, представени и разгледани становища на Министерски съвет на Република България, на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията, на министъра на регионалното развитие и благоустройството, на министъра на вътрешните работи, както и информация и доказателства от трети, неучастващи в производството лица.

Решаващият състав след проучване и анализ на изискванията на правната уредба на пътните такси в законодателството на Европейския съюз, издадените релевантни директиви, уреждащи материята и практиката на СЕО, е установил, че понятието потребителска такса, в съответствие с дефиницията на общностното право означава заплащането на определена сума, даваща право превозното средство да ползва пътната инфраструктура за определен период от време. В общностното законодателство и по-специално в преамбюла на Директива 93/89/ЕИО са посочени съображения за недискриминация, като по-специално се изисква тол таксите и потребителските такси да не са дискриминационни ... , а що се отнася до потребителските такси, техните нива да се базират на продължителността на ползване на инфраструктурата. Съгласно чл. 7, пар. "б" от Директивата тол таксите и потребителските такси не е позволено да дискриминират, пряко или непряко, на основата на гражданството на превозвача (собственика на транспортната фирма) или националния произход на превозното средство или неговата дестинация на пътуване. Посочено е от решаващия състав, че с решение от 05.07.1995 г. по дело С-21/94 г. Съдът на ЕО е отменил Директива 93/89/ЕИО по искова молба на Европейския парламент заради нарушаване на правото му на участие в законодателната процедура по приемането ѝ, но е запазил действието на директивата до приемане на нова, която да я замести, като е налице и последваща решението релевантна съдебна практика по приложението на тази Директива досежно тол таксите и потребителските такси за ползване на инфраструктурата.

Проследено е развитието на общностните норми с издаването на Директива 1999/62/ЕО, която

замества отменената поради процедурни нарушения Директива 93/89/ЕИО, като е изяснено, че разпоредбата на чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62/ЕО е идентична с разпоредбата на чл. 7, пар. „б" от Директива 93/89/ЕИО и гласи: ТОЛ таксите и/или потребителските такси не трябва да водят до дискриминация, пряка или непряка, на основата на националност на собствениците на транспортните фирми или регистрацията (произхода) на превозното средство, или началната или крайната точка на транспортната операция. Съгласно съображение 15 от преамбюла и чл. 7, пар. 8 от Директива 1999/62/ЕО ставките на таксите за ползване на инфраструктурата би следвало да се основават на продължителността на ползване на съответната инфраструктура и да бъдат диференцирани в зависимост от разходите, причинявани от превозните средства. За да се избегне дискриминацията на случайните ползватели на пътната инфраструктура, т.е. тези, които, не я ползват редовно, които са предимно превозвачи от други държави или МПС, регистрирани в други държави, в Директива 1999/62 са предвидени годишни, месечни, седмични и дневни такси за ползване на инфраструктурата, които трябва да са пропорционални на продължителността на времето на ползване. Държавите членки могат да прилагат само годишни потребителски такси по отношение на регистрираните на нейна територия моторни превозни средства (чл. 7, пар. 8), а по аргумент от противното те са длъжни да прилагат годишни, месечни, седмични и дневни потребителски такси за моторните превозни средства, които не са регистрирани на нейна територия, за да избегнат дискриминация на основата на признака националност.

Отразена са и промените, въведени с приемането на Директива 2006/38 на Европейския парламент и на Съвета от 17.05.2006 г. за изменение на Директива 1999/62/ЕО. Посочено е от състава, че въпреки изменението забраната за дискриминация е запазена със същия безусловен характер, но в нея е включена още една защитена характеристика (признак) — редовно или случайно (нередовно) ползване на пътната инфраструктура. Случайното (нередовно) ползване на пътната инфраструктура не допуска поставянето на тези, които не ползват редовно пътищата, в неизгодно положение по финансов или друг начин. Схемите за отстъпки и намаления на таксите за редовни ползватели от своя страна трябва да отговарят на редица изисквания, посочени в Директива 2006/38, като например да не нарушават клаузите на Договора за създаване на ЕО относно свободите на движение, правилата за държавни помощи и конкуренция, забраната за дискриминация, те трябва да са линейни, пропорционални и налични за всички при равни

условия при запазване на правилото потребителските такси да са пропорционални на продължителността на ползване на инфраструктурата. Директива 2006/38 е влязла в сила на 10.06.2006 г., а срокът за нейното транспониране е 10 юни 2008 г.

Воден от изискванията на тези общностни норми, както и от положенията на предложението за нова директива, намиращо се на фаза обсъждане в Европейския парламент, петчленният разширен състав е анализирал съществуващите в няколко държави членки системи за тол и винетни такси. Направил е преглед на консултантските доклади за въвеждането на винетната система в Република България. Анализирал и отразил е нормативното въвеждане на тези потребителски такси на територията на страната и действителното им състояние в про-цесния период по отношение на тяхната продължителност за различните категории МПС, както и съответстващата им цена.

Визирайки окончателно приетият на първо четене с резолюция от 11.03.2009 г на Европейския парламент текст на чл. 7а, пар. 1, ал. 1 съставът е посочил, че той предвижда следното съотношение между дневни, седмични, месечни и годишни винетки: "... По-специално месечният размер на таксата не надвишава 10 на сто от годишния размер, седмичният размер не надвишава 5 на сто от годишния размер, а дневният размер не надвишава 2 на сто от годишния размер."

Макар че разпоредбата на чл. 5 от Наредбата транспонира в националното ни право забраната за дискриминация по чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62 (консолидирана версия) и гласи следното: „Събирането на ТОЛ такси или винетни такси не следва пряко или непряко да води до дискриминация въз основа на националността на превозвача, страната или мястото на регистрация на превозвача или на превозното средство или въз основа на началния или крайния пункт на транспортната операция", решаващият състав счита, че събраните доказателства не потвърждават изпълнението на изискването в системата от националните норми, регламентиращи този вид потребителска такса.

Установените от състава факти сочат на пръв поглед непряка дискриминация. Непряката дискриминация съставлява забранена от закона дискриминация, ако е лишена от обективно и разумно оправдание. Според последователната практика на Съда на ЕС непряката дискриминация във всички случаи може да бъде оправдана. Последницата от оправдаването е, че в такива случаи непряката дискриминация не се явява забранена от закона (счита се за разрешена от закона). Но оправдаването на непряката дискриминация е възможно при кумулативното наличие на всяка една от следните предпоставки: а/ наличие на

законна цел, която се преследва с дискриминацията; б/ избраните за постигането на целта средства да са пропорционални, едновременно необходими и подходящи, да са единственият начин за постигане на целта, или ако има различни начини за постигане на същата цел, то избраното средство да е най-малко утежняващо за частните субекти сред всички възможни; в/ избраното средство да позволява постигане на целта; г/ да е налице систематичност и съгласуваност — да съществува съответствие с общите политики в разглежданата област и да отсъстват други мерки, които да противоречат или подкопават постигането на преследваната цел. Ако една от тези предпоставки не е налице или се явява недоказана, тогава установената непряка дискриминация е лишена от обективно и разумно оправдание и се явява забранена от закона дискриминация.

Заради това, че непряката дискриминация не винаги е забранена от закона, решаващият състав е изследвал дали изтъкнатите от ответните страни аргументи удовлетворяват тези европейски стандарти за оправдаване на непряката дискриминация. Министърът на транспорта, информационните технологии и съобщенията, министърът на регионалното развитие и благоустройството и министърът на вътрешните работи изтъкват два самостоятелни аргумента, с които се домогват да оправдаят валидността на годишната винетка. Първият от тях е, че няма практика в другите държави - членки в ЕС, за валидизиране на годишните винетки за срок от една година от датата на закупуване и че установената практика е годишната винетка да е валидна в рамките на календарната година и до края на месец януари от следващата календарна година. Вторият аргумент е, че различният художествен дизайн на годишните винетки за всяка календарна година улеснява контрола над изпълнение на задължението за заплащане на винетни такси чрез прилагане на визуални методи, без да се налага спиране и проверка на съответното ППС.

От първия аргумент съставът е извлякъл, че преследваната цел е хармонизиране и уеднаквяване на законодателствата и практиките на държавите членки за събиране на пътни такси за ползване на пътната инфраструктура в контекста на приложението на Директива 1999/62. Съставът е изследвал системите за събиране на пътни такси в цяла Европа и е стигнал до извода, че посочената хармонизация следва да се преценява в сравнение с държавите, които, подобно на България, прилагат винетни система, а не с тези, които прилагат тол такси. Държавите членки, прилагащи винетна система по отношение на ППС, за които задължително се прилага Директива 1999/62, са Румъния, Унгария, България и страните от зоната Еврови-нетка - Дания, Белгия, Люксембург,

Холандия и Швеция. Годишните винетки в Румъния, Дания, Белгия, Люксембург, Холандия и Швеция са с два вида валидност според нуждите и предпочитанията на потребителя. Едната възможност за валидизация на годишните винетки е свързана с рамките на календарната година. А втората възможност е потребителят да валидизира винетката за оптимален едногодишен срок в рамките на 12 последователни месеца, започващ от дата, посочена от и на отговорност на потребителя. Следователно европейската практика в държавите членки, които прилагат винетна система за автомобилите, попадащи в задължителното приложно поле на директивата, показва, че годишната винетка може да се валидизира за оптимален 1 годишен срок от закупуването ѝ или от дата, посочена от потребителя. Другите държави (като напр. Австрия, Словакия, Словения и Чехия) прилагат тол система за автомобилите, попадащи в задължителното приложно поле на директивата и като изключение - винетки само за автомобилите, извън задължителното приложно поле на директивата. Техните практики за валидизация на годишните винетки не са показател или мерител за хармонизацията на ниво ЕС от гледна точка на цялостното с директивата сближаване на законодателствата, защото представляват изключение от обхвата на директивата. Валидността на годишната винетка в България се явява в отклонение от общоприетата практика от държавите членки, които в изпълнение на същата директива са въвели винетни такси за ППС над 3,5 тона. Заради това тя не позволява постигане на преследваната цел - хармонизиране и уеднаквяване на винетните системи в обединена Европа, попадащи в задължителното приложно поле на директивата. Имайки предвид, че релевантната европейската практика е напълно противоположна на твърдяното от заинтересованите страни, соченият от тях като оправдание аргумент не обосновава наличието на обективно и разумно оправдание за ограничаване на валидността на годишната винетка само и единствено до 31-и януари на следващата календарна година. С оглед на това, че практиката в България се явява в противовес с тази на държавите членки, прилагащи винетни такси за автомобилите от задължителното приложно поле на директивата, съставът е приел, че първият посочен аргумент не е в състояние да оправдае презюмираната непряка дискриминация.

Съставът е счел, че и вторият аргумент за ефективност на контрола не е в състояние да оправдае дискриминацията, защото графичният дизайн не е нито единственият, нито е най-надеждният начин за осъществяване на контрола за изпълнение на задължението за плащане на винетни такси. Имайки предвид, че винетните такси се заплащат за ползването на републиканската

пътна мрежа, т.е. пътищата извън населените места, и предвид това, че обичайно разрешената скорост извън населените места варира от 80 до 120 км/ч. Като отчита и размерите на винетния стикер, съставът е подложил под сериозно съмнение възможността всеки един контролор без технически въоръжено око да успее да види дали всяко едно от движещите се по пътя ППС има винетен стикер с изглед и вид от този, одобрен за съответната година. От друга страна контролните органи не държат сметка за ефективността на визуалния контрол, нито дали и в каква степен визуалните методи улеснява контрола, още по-малко могат да докажат, че сочените от тях визуални методи позволяват постигането на преследваната цел за ефективност на контрола. Дори и всички издадени наказателни постановления да се базират на откриване на нарушителя по твърдяния метод за визуален контрол, то този метод по признанията на контролните органи не може да се прилага за краткосрочните винетки. Заради това не е в състояние да гарантира контрол над цялата винетна система и нейната устойчивост. Годишните винетки представляват едва 33,6 на сто от общия брой на продадените винетки в периода от януари до септември 2009 г., докато в същия период са продадени най-много краткосрочни винетки — седмични и дневни. Делът на седмичните винетки е 40,2 на сто, а на дневните винетки е 22,8 на сто. Соченият като оправдание визуален контрол с технически невъоръжено човешко око, ориентирайки се по цвета и дизайна на годишната винетка, не е в състояние да гарантира контрола над останалите над 60 на сто от винетната система. В законодателството има други механизми за гарантиране на контрола. Например в разпоредбата на чл. 53 от Наредбата¹ е уредена системата за контрол от съвместни групи, състоящи се от упълномощени от министъра на вътрешните работи лица и служители на Агенция „Пътна инфраструктура“. От признанията на контролните органи става ясно, че до момента не е прилаган този метод на съвместен контрол и няма правила за осъществяването му, защото не се е налагало да бъде извършван такъв. Друг възможен начин за контрол е чрез видеокамери, които на практика се прилагат по редица пътища в България за установяване на нарушения на ЗДвП, каквото се явява и неплащането на дължимата винетна такса. Не на последно място тенденцията на ниво Европейски съюз следва постиженията на научния и техническия прогрес и електронна винетна система се прилага във всички държави членки, избрали да

¹ Наредба за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминатото разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях.

налагат винетни такси за ППС в изпълнение на Директива 1999/62, с изключение на България. При електронна ви-нетна система е възможно контролирането на задължението за заплащане на винетна такса, без въобще да се залепва винетен стикер на предното стъкло на ППС. Следователно визуалните методи за контрол с технически невъоръжено човешко око според решаващият състав не са от такова ключово значение за сигурността, устойчивостта и ефективността на винетната система. Според състава установената валидност на годишната винетка не позволява постигането на преследвана цел за улесняване и ефективност на контрола за изпълнение на задължението за заплащане на винетна такса, от друга страна валидността на годишната винетка и различното ѝ художествено оформление не са единствените възможни, нито са най-подходящи средства за осъществяване на контрола. Заради това не са налице два от всички кумулативно изискуеми критерии за оправдаване на непряката дискриминация — реално да позволява постигане на преследваната цел и средствата да са пропорционални.

Въз основа на проведения анализ петчленен разширен състав е приел за установено на първо място, че цените на краткосрочните винетки, действали през 2009 г., както и тези, действащи от 01.01.2010 г., установени в чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за таксите, които се събират от Агенция „Пътна инфраструктура“, заради несъответствието им с изискването за пропорционалност на продължителността на времето на ползване представляват непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на нередовните (случайните) ползватели на пътната инфраструктура на основата на нередовното (случайно) ползване на пътната инфраструктура явяващ се друг признак, установен в разпоредбата на чл. 7, пар. 6 от Директива 1999/62 и чл. 6 от Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминатото разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 7, пар. 6 от Директива 1999/62 и чл. 6 от Наредбата.

На второ място, съставът е приел за доказано, че установената в чл. 12, ал. 3 от Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминатото разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях валидност на годишните винетки, ограничена от 1-и

януари на текущата година до 31-и януари на следващата календарна година, при липсата на възможност за валидизирането им за оптимален срок от една година от закупува нето или от начална дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя, представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на потребителите чиито пътни превозни средства нямат място на регистрация в България в началото на съответната календарна година, на основата на признак място на регистрация на ППС, явяващ се друг защитен признак по чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62 и чл. 5 от същата Наредба, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62 и чл. 5 от същата Наредба.

Също така решаващият състав е установил, че нормативната уредба в чл. 12, ал. 2, изр. второ от Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминатото разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях, недопускаща прилагането на дневни винетни такси за ППС по чл. 10а, ал. 7, т. 3 от Закона за пътищата, представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на потребителите - чужди граждани или установени в други държави, на основата на признак гражданство, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Разширеният състав е постановил преустановяване на нарушенията, установени с решението, и с цел преустановяване на първото нарушение е наложил принудителни административни мерки на министъра на регионалното развитие и благоустройството, като му е предписал в 30 (тридесет) дневен срок да изработи и внесе в Министерски съвет за одобрение законопроект за изменение/допълнение на Закона за пътищата, който да установи със законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал. 1 от Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура.

С цел преустановяване на установените три нарушения съставът е наложил с решението принудителни административни мерки на министъра на регионалното развитие и благоустройството и на министъра на финансите, като е предписал на всеки от тях в 30-дневен срок, заедно или поотделно: 1. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект за постановление на Министерски съвет за изменение на чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за

таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", за достигане на следните ценови пропорции между годишните и краткосрочните винетни такси: месечният размер на таксата да не надвишава 10 на сто от годишния размер, седмичният размер да не надвишава 5 на сто от годишния размер, а дневният размер да не надвишава 2 на сто от годишния размер; 2. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект на постановление на МС за изменение на Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях така, че да бъде създадена, в допълнение на чл. 12, ал. 3 от същата Наредба, възможност за валидизиране на годишните винетки за оптимален едногодишен срок от 12 месеца, считано от дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя; 3. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект на постановление на МС за изменения на Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях, както и на Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", които да позволят въвеждането на дневни винетни такси и за ППС по чл. 10а, ал. 7, т. 3 от Закона за пътищата, наред със съществуващите такива ви-нетни такси за останалите две категории ППС.

С оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация съставът е дал препоръка на Министерски съвет:

1. да одобри и внесе за разглеждане в Народното събрание законопроект за изменение/ допълнение на Закона за пътищата, който да установи в съответен законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал. 1 от Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура.

2. да приеме постановление за изменение на чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", за достигане на следните ценови пропорции между годишните и краткосрочните винетни такси: месечният размер на таксата да не надвишава 10 на сто от годишния размер, седмичният размер да не надвишава 5 на сто от годишния размер, а дневният размер да не надвишава 2 на сто от годишния размер.

3. да приеме постановление за изменение на Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях така, че да бъде създадена, в допълнение на чл. 12, ал. 3 от същата Наредба, възможност за валидизиране на годишните винетки за оптимален едногодишен

срок от 12 месеца, считано от дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя.

4. да приеме постановление за изменения на Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях, както и на Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", които да позволят въвеждането на дневни винетни такси и за ППС по чл. 10а, ал. 7, т. 3 от Закона за пътищата, наред със съществуващите такива винетни такси за останалите две категории ППС.

5. да обсъди и приеме промени в нормативната уредба с цел въвеждане на възможността за събиране на винетните такси по електронен път и за замяна на физическите винетни стикери с електронни винетки с оглед изпълнение на

задълженията, произтичащи от разпоредбата на чл. 8а от Директива 1999/62 всяка държава членка на Европейския съюз да следи и гарантира за ефективното, прозрачно и недискриминационно функциониране на прилаганата система от потребителски такси за ползване на пътищата за определен период от време.

Решаващият състав с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация е направил препоръка до Народното събрание да приеме изменения/допълнения на Закона за пътищата, които да установят в съответен законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал. 1 от Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура и е изпратил постановеното решение за сведение.

Ad hoc заседателен състав

Председателят на Комисията за защита от дискриминация може при необходимост да създава заседателни състави ad hoc в съответствие с Правилата за производство пред комисията.

През 2011 г. ad hoc заседателен състав на

Комисията е постановил четири решения по образувани преписки, две от които са образувани по доклади за самосезиране. Три от производствата са по оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност" и едно



по оплакване за дискриминация под формата на „тормоз“ и „преследване“ при упражняване правото на труд. С постановените решения *ad hoc* заседателен състав е установил в един случай извършването на пряка дискриминация по признак „етническа принадлежност“, с едно от решенията е утвърдил постигнато споразумение между страните, а в два от случаите е оставил жалбите без уважение. За прекратяване на установените нарушения решаващият състав е наложил две задължителни предписания и е постановил една препоръка с цел предотвратяване на нарушения на закона.

Както е установено с решение № 147/2011 г. по преписка № 200/2009 г. на *ad hoc* заседателен състав наличието на законова и подзаконова нормативна уредба не е достатъчно условие за прекратяване на нарушенията, а по-неблагоприятното третиране по признак „етническа принадлежност“ при предоставянето на стоки и услуги е недопустимо и е забранено не само от ЗЗДискр.

Производството е образувано по доклад за самосезиране с информация за масово по-неблагоприятно третиране на основата на признак „етническа принадлежност“ на граждани от малцинствен етнически произход, на които под различни форми се отказва достъпа до стоки и услуги в търговските и туристически обекти, предлагани на територията на общински парк в град П.

Конституираните като ответни страни по преписката декларират, че случаите, когато не са били обслужени клиенти от персонала на заведението, се дължали на една единствена причина — неприличен външен вид, но същото се отнасяло за всички гости независимо от тяхната националност. Твърдят, че обектите са със свободен достъп за лица от всякаква раса и етническа принадлежност и са обслужвали и занапред ще обслужват всички лица, желаещи да бъдат техни клиенти.

Кметът на общината, който също е конституиран като ответна страна по преписката, заявява, че в общината действа приета от общински съвет Наредба за обществения ред, която забранява отказ за обслужване на граждани заради тяхната раса, религия или етнос, а за нарушителите предвижда санкции. По повод на постъпилите сигнали за дискриминационни действия на персонала на конкретни търговски обекти в парка заявява, че са извършени проверки на място, изискани са обяснения и са отправени предупреждения, че при констатиране на такива действия, ще бъдат наложени санкции на виновните лица. Твърди се, че по жалбите са извършени проверки, не са констатирани административни нарушения, но независимо от това на всеки от проверените търговски обекти е дадено задължително предписание за спазване на изискванията на общинската наредба.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства, както и показанията на разпитаните в откритото заседание свидетели *ad hoc* заседателен състав е приел, че са доказани няколко отделни случая, при които на лица от малцинствен етнически произход е отказвано обслужване с различни обяснения — липса на членски или служебни карти, отказ поради провеждане на частно парти с билети, отказ поради провеждане на санитарен полуден или ревизия. В хода на проверките, извършвани от общинската администрация, както и по-късно в рамките на производството пред КЗД обаче, ответните страни не са изтъкнали обективно и разумно оправдание за иначе неоспорваните от тях откази за обслужване в установените пет конкретни случая. Не са представили доказателства нито за извършването на дезинфекция, нито за организиране на частно парти, а няма и официално установени изисквания клиентите да имат входни билети или членски карти, без да се отрича, че такива са изисквани от засегнати лица и са станали основание за отказ от предоставяне на услуги. Доколкото ответите страни не са доказали наличието на законни или обективни причини за необслужването на хората, подали жалба до общината, *ad hoc* заседателен състав е приел за установено, че при осъществяване дейността по управление и стопанисване на туристически обекти в процесния период, двама от търговците са осъществили пряка дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“ по отношение на засегнатите лица.

Наред с горното обаче заседателният състав е установил, че към момента на нарушението в администрацията на общината са постъпили общо пет броя жалби за отказ от обслужване на лица в категоризираните туристически обекти на територията на общинския парк. От представените материали за извършените проверки се установява, че кметът не е предприел нищо за преустановяване на нарушенията, а самите проверки са с твърде формален характер. Въпреки проверките и дадените предписания, са продължили да постъпват оплаквания, че в двете заведения се изискват карти, за да бъдат обслужени хора от малцинствен етнически произход, но от общинската администрация други мерки не са предприети. Според решаващият състав така установените обстоятелства налагат извода, че кметът на общината не е изпълнил задължението си по чл. 10 от ЗЗДискр. и с бездействието си е толерирал де факто извършването на дискриминация. Заради това *ad hoc* заседателен състав е приел за необходимо да бъдат наложени принудителни административни мерки с цел повишаване ефективността на контрола по спазване на забраната за дискриминация и изграждане на адекватен механизъм за мониторинг и превенция.

Ad hoc заседателен състав

За предотвратяване на бъдещи нарушения *ad hoc* заседателен състав е предписал на кмета на общината да създаде ефективен механизъм на местно ниво за наблюдение и преустановяване на случаите на дискриминация при достъпа до стоки и услуги, както и периодично, на всеки три месеца в рамките на едногодишен период, да докладва на комисията за резултатите и предприетите мерки за контролиране и санкциониране на установените нарушения на Наредбата за обществения ред в общината.

Ad hoc заседателен състав е посочил в решението, че в повечето случаи, разгледани от КЗД, гражданите от малцинствен етнически произход не са били допускани не с директното обяснение, че се обслужват само клиенти от мнозинството, а са били изтъквани други причини - например, че няма места, или има частно парти, или се изисква предварителна резервация или клубна карта, но такива „извинения“ за по-неблагоприятно третиране по признак расова или етническа принадлежност се срещат не само у нас, а и в други държави. В подкрепа на тази практика са посочени конкретни примери от jurisprudence на Комитета за премахване на расовата дискриминация към ООН, създаден по силата на Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация, в които подобни случаи на отказ да бъдат обслужени хора с видими външни белези, сочещи на принадлежност към расово или етническо малцинство, с обяснението, че в заведението има частно парти, каквото в същност няма, се преценяват за расова дискриминация по смисъла на същата конвенция. От друга страна, според общностните норми „приемането на законодателство на национално или местно ниво не изчерпва изпълнението на задълженията на държавите членки“ и за постигането на целения с директивите резултат държавите членки са длъжни да предприемат и специфични мерки в национален контекст, които могат да бъдат политики или практики на органите на държавна власт, какъвто като орган на местното самоуправление е безспорно и кмета на общината, който има задължението съгласно чл. 10 от ЗЗДискр. да предприеме всички възможни и необходими мерки за постигане целите на Закона за защита от дискриминация.

Съдържанието на постановените от *ad hoc* заседателен състав **решение № 138/2011 г. по преписка 68/2010 г. и решение № 186/2011 г. по преписка № 89/2010 г.** не оставят съмнение, че в борбата с прояви на дискриминация по признак „етническа принадлежност“ е необходимо съзнателно, настойчиво и координирано участие на всички държавни и местни органи. Въз основа на установената фактическа обстановка по тези преписки се налага изводът, че като първостепенна

задача в борбата с нарушенията на ЗЗДискр. организациите следва да положат усилия за изграждане и спазване на вътрешни правила за изчерпателно и обективно отразяване на обстоятелствата, предназначени за масова аудитория, но без допускане на дискриминация по признак „етническа принадлежност“. Несъмнено е, че това изискване е от особена важност в работата на медиите, тъй като те имат съществен принос за преодоляването на утвърдените в обществото стереотипи. Както показва практиката обаче не толкова важно е спазването на тези изисквания и от официалните държавни органи, които разпространяват информация за дейността си чрез електронната мрежа или я предоставят на средства за масова информация.

С постановеното **решение № 123/2011 г. по преписка 166/2010 г.** ad hoc заседателен състав е разгледал жалба с оплаквания за тормоз и преследване при упражняване правото на труд. Доколкото оплаквания хронологически следват жалбата по друга образувана преписка от предходна година, производството е разпределено за разглеждане на ad hoc заседателен състав. Жалбоподателката твърди, че са настъпили неблагоприятни последици за нея в резултат на предприетите действия за защита от дискриминация пред КЗД, тъй като е снета от длъжността „старша медицинска сестра“. Според жалбата тя е обект на особено отношение на работното си място в клиника по хемодиализа от страна на лекарка от клиниката, която търси всевъзможни поводи да я дискредитира пред ръководството и работодателя. Твърди, че независимо от това, че по своята същност длъжността „медицинска сестра“ не е в пряко подчинение на лекаря, а двете позиции взаимно се допълват, когато са в един екип, ответната страна многократно се опитвала да ѝ нарежда пред членове на екипа на хемодиализното отделение и пред пациенти да извършва действия, които не са включени в длъжностните ѝ задължения. Заявява, че нейните действия, които по никакъв начин не се отличават от действията на останалите ѝ колежки, дразнели лекарката и тя неведнъж изливала гнева си върху нея, както пред колеги, така и пред пациенти. За всичко това жалбоподателката уведомила началника на отделениято в клиниката, но без резултат. Натрупването на тези обстоятелства събудило у жалбоподателката подозрение, че има някаква цел в действията на лекарката и това отношение се споделяло и от началника на отделениято. Подозрението се потвърдило, когато срещу жалбоподателката е подаден рапорт след нейна жалба до работодателя за недопустими и скандални действия на лекарката при лечението на пациентка. Жалбоподателката твърди, че с подадения рапорт лекарката целяла да прикрие собственото си неправомерно поведение. Самата тя е

набелязана за изкупителна жертва и в резултат на това и е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. Тъй като положението ѝ на работното място продължило да се влошава, жалбоподателката подала жалба за защита от дискриминация, но след това действие лекарката засипала работодателя с рапорти за нарушения, които според жалбоподателката не отговаряли на истината. За съжаление тези рапорти били приети от работодателя ѝ безрезервно и въпреки дадените обяснения и оплакване за тормоз на работното място, последвала заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Поради гореизложените обстоятелства жалбоподателката счита, че е жертва на целенасочени дискриминационни действия, започнали под формата на тормоз на работното място, но продължили като преследване.

В хода на проучването представляващият работодател обяснява, че е уведомен с доклад на лекар нефролог от отделениято по хемодиализа, че жалбоподателката - медицинската сестра и в отделениято, по време на регулярна хронична процедура на пациентка е променила назначената от лекаря ултрафилтрация. С посочените действия медицинската сестра не е изпълнила даденото ѝ лекарско назначение и по своя преценка е променила назначената ултрафилтрация. Това нарушение е станало причината за налагане на служителката на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, тъй като е допуснала нарушение на задължение от длъжностната си характеристика, съгласно която следва да изпълнява стриктно всички лекарски назначения и да не надвишава професионалната си компетентност. Допълнително работодателят сочи, че за нарушения на трудовата дисциплина на жалбоподателката са налагани и други дисциплинарни наказания. По повод различни нарушения е наложено наказанието „забележка“ през 2007 г., още два пъти същото наказание е наложено през 2008 г., като и тогава жалбоподателката винаги е проявявала липса на самокритичност и подозрения, че спрямо нея има тенденциозно отношение. За допуснатите нарушения на трудовата дисциплина при изпълнение на служебните задължения преките началници на жалбоподателката и лекари от състава на отделениято по хемодиализа са подавали писмени докладни записки и рапорти с искане за налагане на дисциплинарни наказания по Кодекса на труда.

Работодаелят посочва, че лечебното заведение винаги е поставяло високи изисквания пред служителите си за изпълнение на техните функции и задачи, поради което счита, че установените нарушения на жалбоподателката са несъвместими с изпълнението на заеманата длъжност.

Представляващият лечебното заведение обръща внимание, че по три от от четирите заповеди за налагане на дисциплинарни наказания е определил най-лекото наказание, надявайки се те да имат дисциплиниращ ефект, въпреки че допуснатите пропуски и нарушения са изключително сериозни. С последната заповед на служителката и жалбоподателя по настоящата преписка е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание - „уволнение“, защото от служителката са извършени системни нарушения на трудовата дисциплина и през 2010 г., поради което работодателят счита твърденията за тормоз и преследване при упражняване правото ѝ на труд и тенденциозно отношение на ръководството за несъстоятелни.

След като е преценил събраните по преписката писмени и гласни доказателства в тяхната съвкупност, ad hoc заседателен състав е приел за безспорно установено, че освен от лекарката - ответна страна, за нарушения от страна на жалбоподателя е докладвано на работодателя и

от ръководството на катедрата по урология и нефрология, и от други лекари в отделението по хемодиализа, както и от старшата медицинска сестра. Съставът е кредитирал показания на свидетелите по преписката, с които се установява, че отношението на лекарката - ответна страна, спрямо жалбоподателя се формирало единствено от това, дали се работи според правилата и в екип с останалия персонал от отделението и не се различава от отношението към останалите медицински сестри.

В съответствие с така установените факти ad hoc заседателен състав е приел, че оплакванията за дискриминация под формата на „тормоз“ и „преследване“ не са подкрепени с необходимите доказателства, от които може да се направи обоснован извод, че е налице дискриминация, поради което жалбата срещу действията на ответната страна и работодателят е оставена без уважение.

III. ПОСТАНОВЕНИ АКТОВЕ НА КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕТО ИМ

За периода от 01.01.2011 г до 31.12.2011 г в Комисията за защита от дискриминация са постъпили **общо 848 броя жалби, сигнали и самосезиране**, за които са изпратени 190 броя писма за отстраняване на нередовности.

Образувани са 362 преписки, които са 43 на сто от общия брой постъпили в КЗД жалби и сигнали за този период. За тях са издадени 864 разпореждания на председателя.

Изпратени са на „административния орган, който е компетентен да реши въпроса — чл. 31, ал. 1 от АПК, 354 броя жалби и сигнали (42 на сто от общия брой постъпили в КЗД жалби);

В случаите, когато жалбоподателят не може да бъде определен на основание на данните в искането или от тях е явно, че то трябва да бъде адресирано до съда — чл. 31, ал. 4 от АПК, комисията е върнала с кратки указания за жалбоподателя 175 броя жалби (20 на сто от общия брой постъпили в КЗД жалби).

Общ брой жалби	848 бр.
Образувани преписки	362 бр.
По чл. 31, ал. 1, АПК	354 бр.
По чл. 31, ал. 4, АПК	175 бр.
Общо:	891 бр.

Разликата между 891— 848 = 43 броя плюс са от писмата по чл. 31, ал. 1, АПК, които са повече от едно по една и съща жалба — изпраща се писмо до

съответния компетентен орган, както и до жалбоподателя или жалбоподателите.

Постъпила е поща по **e-mail - 240 случая**, които не влизат в броя на жалбите и сигналите, поради това, че не са с електронен подпис. Електронните отговори на тази поща са по 240 броя случаи, но с част от тези податели е водена кореспонденция по e-mail (и разговори по телефон, ако има посочен такъв) и им е отговаряно по повече от един път във връзка с допълнителните им въпроси.

По чл. 47, т. 9 от Закона за защита от дискриминация в приемната на комисията и в регионалните представителства са предоставени **консултации по 7011 случая**.

Съдебен контрол

През 2011 г. КЗД постанови 228 решения.

Срещу 93 решения са подадени жалби, които са изпратени от КЗД до Върховен административен съд (ВАС) и до Административен съд София-град (АССГ) заедно със заверени копия на преписките по обжалваните решения при спазване изискванията на чл. 152, ал. 2 и 3 от АПК.

През 2011 г. процесуалните представители на комисията са участвали в 218 съдебни заседания във ВАС и АССГ. По 4 дела в административните съдилища в София и Пловдив комисията е

участвала като привлечена заинтересована страна по чл. 47, ал. 5 от ЗЗДискр. и е участвала в 11 съдебни заседания.

От ВАС и АССГ са издадени през отчетната година 143 решения и определения по жалби срещу решения на КЗД; от тях 106 решения са на първа съдебна инстанция (решения на 3-членен състав на ВАС и решения на АССГ) и 37 решения са на 5-членен състав на ВАС.

От 106-те решения, постановени от първа съдебна инстанция:

49 остават в сила решенията на КЗД и 5 определения на АССГ оставят без уважение исканията за спиране на предварителното изпълнение на решения на КЗД (51 на сто от решенията на първа съдебна инстанция);

42 отменят решенията на КЗД, като 23 от тях ги отменят изцяло, а 19 — частично;

10 решения са върнати от 3-членен състав на ВАС за ново разглеждане от КЗД.

37 решения, постановени от 5-членен състав на ВАС, се разпределят както следва:

16 решения оставят в сила решенията на 3-членен състав, с които са отхвърлени жалбите срещу решенията на КЗД (43 на сто от решенията на 5-членен състав на ВАС оставят в сила решенията на 3-членен състав на ВАС, потвърждаващи решенията на КЗД);

6 решения оставят в сила решения на 3-членен състав, с които се отменят решения на КЗД (16 на сто от решенията на 5-членен състав на ВАС);

6 решения оставят в сила решения на 3-членен състав, с които се отменят частично решения на КЗД (16 на сто от решенията на 5-членен състав на ВАС);

4 решения отменят решения на 3-членен състав

на ВАС и се връщат за ново разглеждане от КЗД;

2 решения отменят решения на 3-членен състав, с които се отменят решения на КЗД и се отхвърлят жалбите на жалбоподателите пред 3-членен състав на ВАС;

1 решение отменя решение на 3-членен състав, с което се отхвърля жалба срещу решение на КЗД и връща преписката за разглеждане от КЗД;

1 решение оставя в сила решение на 3-членен състав на ВАС, с което се изменя частично решение на

КЗД;

1 решение отменя и връща за ново разглеждане от 3-членен състав на ВАС.

По 108 преписки има висящи дела към 31.12.2011 г — обявени за решаване, насрочени дела пред Административен съд София-град, 3-членен и 5-членен състав на Върховен административен съд или чакащи образуване и насрочване.

Съдебни решения, 2011 г.

250

228

200

150

100

50

0

54

23

19

93

Юбщ брой издадени
решения

| Обжалвани решения

| Отхвърлени жалби срещу
решения

| Отменени изцяло решения

| Отменени частично
решения



Контрол по изпълнение на постановените решения от Комисията за защита от дискриминация

През отчетния период Комисията за защита от дискриминация (КЗД) продължи практиката от предходната година да постановява решения, с които препоръча да бъдат направени промени в нормативната уредба с оглед недопускането на дискриминация в различни сфери на обществения живот. Друга част от дадените през 2010 г. препоръки в този аспект бяха изпълнени.

През 2011 г. КЗД отправи редица препоръки най-вече до държавните органи, притежаващи законодателна инициатива, за предприемане на действия за промяна в нормативната уредба с оглед предотвратяване или недопускане на дискриминация. През годината броят на дадените препоръки се увеличи спрямо 2010 г. Това говори, че дискриминационни норми в правната уредба все още съществуват и респективно необходимостта от тяхната промяна или отмяна. От особено важно значение е, че бяха давани на съответните органи с властови правомощия за промяна, отмяна или допълване на нормативни актове, уреждащи различни обществени сфери. Чрез препоръките за промяна в законодателството Комисията продължи да упражнява и превантивна функция по отношение ограничаването на неравното третиране. Част от препоръките бяха взети под внимание. По този начин бяха защитени права и законни интереси на широк кръг граждани. Няколко решения в този аспект са изброени по-долу:

С решение 162/2010 г. комисията установи, че Министерството на здравеопазването, с издаването на Наредба № 28 от 2007 г. и утвърдения с нея

медицински стандарт „Асистирана репродукция“ (АР), установява императивен режим, при който с въведения критерий в т. 3.10.7 от *Раздел VI* се дерогира принципа за забрана на дискриминацията по признак „възраст“, установен в действащата норма на чл. 85 от Закона за здравето (ЗЗ), както и в предходната редакция, действаща към момента на издаването, както и в чл. 4 от ЗЗДискр. Вследствие на това групата на жените, намираща се при условията на „специфични обстоятелства“, съгласно §1, т. 15 от ДР на ЗЗДискр. и в съответствие със своя здравен статус — нуждаещи се от лечение чрез методите на АР, е разделена на две групи, а определеният критерий води до по-неблагоприятно третиране на групата жени „навършили 43 и повече години“, включително и по отношение на засегнатото лице Е. С., тъй като с Наредбата на ответната страна се ограничава достъпът им до лечебна процедура на АР за постигане без дискриминация на репродуктивно здраве, съгласно най-високите стандарти. По смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 15 от ДР на ЗЗДискр. това представлява пряка дискриминация по признак „възраст“ при условията на „специфични обстоятелства“. Освен това в хода на производството ответната страна не е представила убедителни доказателства, от които да може да се направи извод, че с въведената от нормата хипотеза правото на равно третиране не е нарушено.

На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 за преустановяване на нарушението и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици КЗД даде на министъра на здравеопазването, в качеството му на представляващ конституираната ответна страна, издател на Наредба № 28 от 2007 г., *задължително предписание* в едномесечен срок от постановяването

на това решение да отмени дискриминационната разпоредба на чл. 3.10.7. от медицински стандарт „Асистирана репродукция“. В същия срок министърът да направи необходимото за свикване на консултативния орган, посочен в чл. 86а от ЗЗ, като възложи на Обществения съвет по правата на пациента да анализира нормите и прилагането на медицинския стандарт с оглед защитата на правото на жените за равно третиране и упражняване на репродуктивни права без дискриминация, както по признак „възраст“, така и в съответствие със забраната за дискриминация, посочена в чл. 136 и чл. 141, ал. 3 от ЗЗ, като се отчете и необходимостта от приемане на отговорни решения във връзка с възпроизводството с цел предотвратяване на дискриминацията на бъдещите деца и защитените права на ембриона.

В резултат на даденото предписание медицинският стандарт вече е променен (ДВ, бр. 44 от 10.06.2011 г.), като същевременно воденото съдебно производство пред Върховния административен съд беше спечелено от КЗД. По този начин беше преустановено неравното третиране на широк кръг жени при упражняването на репродуктивни права.

Комисията установи с **решение №177/2010 г.**, че невключването на заболяването Алцхаймер и сходните на него заболявания в Списъка на заболяванията по приложението към Наредба № 38 от 2004 г. за определяне на списъка на заболяванията, за чието домашно лечение Националната здравноосигурителна каса заплаща лекарства, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели напълно или частично представлява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак " увреждане". КЗД даде предписание на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 на Министерство на здравеопазването, представявано от министъра на здравеопазването да бъдат предприети необходимите действия за включването на заболяването Алцхаймер и сходните на него заболявания в Списъка на заболяванията по приложението към Наредба №38 от 2004 г.

Към края на отчетния период Наредбата не е променена според даденото предписание. Същевременно съдебното производство пред Върховния административен съд приключи и с решение № 15992 от 05.12.2011 г. на 5-членен състав на съда остави в сила решението на Комисията. Действията по изпълнението му ще започнат след изтичане на законоустановения срок, а именно през 2012 г.

С решение 216/2011 г. КЗД установи, че липсването на учещите в частните висши училища от правото да получават стипендии от държавния бюджет води до пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр във вр. с чл. 3 бук. „В" от Конвенцията за борба срещу дискриминация в сферата на образованието (обн. ДВ, бр.60т 22януари

1963 г.) по признак „лично положение“, като ги поставя в по-неблагоприятно положение спрямо студентите от държавните висши училища, които имат такова право. КЗД наложи на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. с цел преустановяване на гореустановеното нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки на министъра на образованието младежта и науката, като му предписа да изработи и внесе за разглеждане проект за нормативен акт с цел изравняване на възможностите на учещите се в частните и държавните висши училища относно правото им да получават стипендии от държавния бюджет. КЗД препоръча на Министерския съвет основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. да измени ПМС № 90 от 26 май 2000 г. с цел изравняване на възможностите на учещите се в частните и държавните висши училища относно правото им да получават стипендии от държавния бюджет.

Към края на отчетния период постановлението е изменено с ПМС 315 от 2011 г.

С решение № 142/2011 г. КЗД установи, че липсата на система за кариерно развитие на педагогическия персонал извън учителските и възпитателските длъжности, в частност за педагогическите съветници и психолозите, сходна на тази, въведена за учители и възпитатели с ПМС №254 от 26.10.2009 г. (обн. в ДВ бр. 87 от 03.11.2009 г.), представлява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката М.С. на основата на нейното обществено положение, изразяващо се в заемане и полагане на труд на длъжността „педагогически съветник“, което нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. С решението са наложени принудителни административни мерки на МОМН с цел преустановяване на нарушението, установеното в решението. Предписано е на министъра на образованието да осигури разработването и да предложи за приемане от Министерски съвет на подходяща система за кариерно развитие на останалия педагогическия персонал, извън учителските и възпитателските длъжности, сходна на въведената с ПМС № 254 от 26.10.2009 г., отчитайки спецификата на всяка съответна педагогическа длъжност. Със същото решение се препоръчва на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. на Министерски съвет да приеме необходимите нормативни актове за заличаване занапред на констатираната дискриминация и за въвеждане в действие на подходяща система за кариерно развитие на останалия педагогическия персонал, извън учителските и възпитателските длъжности. Препоръчано е също така на МОМН да събере и анализира необходимите данни, включително статистически, за да провери дали при равни други

условия критерият професионален опит, установен в чл.124а, ал. 8 от ППЗНП, не изключва определени възрастови групи сред учителите и възпитателите от длъжността старши учител/възпитател и дали при равни други условия не води до дисбаланс-сирано представяне на определени възрастови групи сред заетите на длъжността старши учител/възпитател, като съобщи и представи на КЗД събраните данни и техния анализ.

През цитирания период бяха предприети действия от МОМН по изпълнението на това решение. Министерството изпрати становище, с което уведомява КЗД, че предстои приемане на Държавен образователен стандарт за статута и развитието на педагогическите специалисти, който е залегнал и в Концепцията за основните принципи и иновативните моменти в проекта за нов Закон за предучилищното и училищното образование. Законът е в процес на разработка и проектът е на интернет страницата на министерството с оглед неговото публично обсъждане. С него ще бъдат приети държавни образователни стандарти за:

- приобщаващо образование;
- мотивиране и подкрепа на детето и ученика;
- статута и развитието на педагогическите специалисти;
- организационното развитие и управление на качеството;
- инспектиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование.

С решение № 38/2011 г. КЗД е установила по отношение на Министерски съвет при участието на заинтересованите страни — министърът на регионалното развитие и благоустройството, министърът на финансите, министърът на транспорта, информационните технологии и съобщенията и министърът на вътрешните работи, че:

1. цените на краткосрочните винетки, действали през 2009 г., както и тези, действащи от 01.01.2010 г., установени в чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за таксите, които се събират от Агенция „Пътна инфраструктура“, заради несъответствието им с изискването за пропорционалност на продължителността на времето на ползване, представляват непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на нередовните /случайните/ ползватели на пътната инфраструктура на основата на нередовното/ случайно/ ползване на пътната инфраструктура, явяващ се друг признак, установен в разпоредбата на чл. 7, пар. 6 от Директива 1999/62 и чл. 6 от *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях*, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава

забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 7, пар. 6 от Директива 1999/62 и чл. 6 от Наредбата.

2. установената в чл. 12, ал. 3 от *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях* валидност на годишните винетки, ограничена от 1-и януари на текущата година до 31-и януари на следващата календарна година, при липсата на възможност за валидизирането им за оптимален срок от една година от закупуването, започващо от дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя, представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на потребителите, чиито пътни превозни средства нямат място на регистрация в България в началото на съответната календарна година, на основата на признак място на регистрация на ППС, явяващ се друг защитен признак по чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62 и чл. 5 от същата Наредба, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 7, пар. 4 от Директива 1999/62 и чл. 5 от същата Наредба.

3. нормативната уредба в чл. 12, ал. 2, изр. второ от *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях*, недопускаща прилагането на дневни винетни такси за ППС по чл. 10а, ал. 7, т. 3 от Закона на пътищата представлява непряка дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на потребителите — чужди граждани или установени в други държави на основата на признак гражданство, която поради липсата на обективно и разумно оправдание нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

КЗД постанови преустановяване на нарушенията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., установени в т. 1.1,2 и 3 от настоящото решение.

КЗД наложи, на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. с цел преустановяване на установеното в т. I. 1 от настоящото решение нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., принудителни административни мерки на министъра на регионалното развитие и благоустройството, като му предписа да изработи и внесе в Министерски съвет за одобрение законопроект за изменение/допълнение на Закона за пътищата, който да установи в съответен законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал. 1 от

Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура. Даден е 30-дневен срок, в който министърът на регионалното развитие и благоустройството да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. с цел установяване на установените в т. I. 1, 2 и 3 от настоящото решение нарушения на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. принудителни административни мерки на министъра на регионалното развитие и благоустройството и на министъра на финансите, като е предписано на всеки от тях, заедно или поотделно, следното:

1. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект за постановление на Министерски съвет за изменение на чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", за достигане на следните ценови пропорции между годишните и краткосрочните винетни такси: месечният размер на таксата да не надвишава 10 на сто от годишния размер, седмичният размер да не надвишава 5 на сто от годишния размер, а дневният размер да не надвишава 2 на сто от годишния размер.

2. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект за постановление на Министерски съвет за изменение на *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях* така, че да бъде създадена, в допълнение на чл. 12, ал. 3 от същата Наредба, възможност за валидизиране на годишните винетки за оптимален едногодишен срок от 12 месеца, считано от дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя.

3. да изработи и внесе за разглеждане в Министерски съвет проект за постановление на МС за изменения на *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях*, както и на *Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура"*, които да позволят въвеждането на дневни винетни такси и за ППС по чл. 10 а, ал. 7, т. 3 от Закона за пътищата, наред със съществуващите такива винетни такси за останалите две категории ППС.

КЗД на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр. препоръчва на Министерски съвет с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация следното:

1. да одобри и внесе за разглеждане в Народното събрание законопроект за изменение/ допълнение на Закона за пътищата, който да установи в съответен законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал. 1 от Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура.

2. да приеме постановление за изменение на чл. 25 и чл. 26 от Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура", за достигане на следните ценови пропорции между годишните и краткосрочните винетни такси: месечният размер на таксата да не надвишава 10 на сто от годишния размер, седмичният размер да не надвишава 5 на сто от годишния размер, а дневният размер да не надвишава 2 на сто от годишния размер.

3. да приеме постановление за изменение на *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях* така, че да бъде създадена, в допълнение на чл. 12, ал. 3 от същата наредба, възможност за валидизиране на годишните винетки за оптимален едногодишен срок от 12 месеца, считано от дата, посочена според нуждите и на отговорността на потребителя.

4. да приеме постановление на МС за изменения на *Наредбата за условията и реда за събиране на таксите за ползване на пътната инфраструктура, за изминато разстояние, за ползване на отделни съоръжения по републиканските пътища и за специално ползване на републиканските пътища или на части от тях*, както и на *Тарифата за таксите, които се събират от Агенция "Пътна инфраструктура"*, които да позволят въвеждането на дневни винетни такси и за ППС по чл. 10а, ал. 7, т. 3 от Закона за пътищата, наред със съществуващите такива винетни такси за останалите две категории ППС.

5. да обсъди и приеме промени в нормативната уредба с цел въвеждане на възможността за събиране на винетните такси по електронен път и за замяна на физическите винетни стикери с електронни винетки с оглед изпълнение на задълженията, произтичащи от разпоредбата на чл. 8а от Директива 1999/62 всяка държава членка на Европейския съюз да следи и гарантира за ефективното, прозрачно и недискриминационно функциониране на прилаганата система от

потребителски такси за ползване на пътищата за определен период от време.

КЗД, на основание чл. 47, т. 8 от ЗЗДискр., препоръчва Народното събрание с оглед постигане на съответствие със законодателството за предотвратяване на дискриминация да приеме изменения/допълнения на Закона за пътищата, които да установят в съответен законов текст изискванията на чл. 7, пар. 8, ал.1 от Директива 1999/62 размерите на таксите за ползване на пътната инфраструктура за определен период да са пропорционални на продължителността на ползването на пътната инфраструктура.

Решението засяга широк кръг български и чужди граждани, използващи пътната инфраструктура на страната. Комисията установи дискриминационни разпоредби в горецитираните нормативни актове и упражни правомощията си, давайки препоръки и задължителни предписания за предприемане на съответните действия за промяната им. Към края на отчетния период решението не е изпълнено и не е влязло в сила поради воденото съдебно производство. Действия по изпълнението му ще бъдат предприети след произнасянето на Върховния административен съд.

КЗД също така установи дискриминационни разпоредби, касаещи системата на Министерството на вътрешните работи и по-точно Закона за МВР. **С решение № 76/2011 г.** комисията установи че чл. 217, ал. 1 от Закона за Министерството на вътрешните работи с въведеното изискване кандидатите за разследващи полицаи, наред с другите условия същото така и да

са завършили бакалавърска степен в Академията на МВР, създава предпоставка за неравно третиране по признак „образование“ на лицата, които желаят да кандидатстват за разследващ полицай, и препоръча на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация на министъра на вътрешните работи да предприеме необходимите действия относно промяна на текста на чл. 217, ал. 1 от Закона за Министерството на вътрешните работи, като той бъде съобразен с принципите на антидискриминационното законодателство, за да не се създават предпоставки за неравно третиране по признак „образование“.

С решение № 109/2011 г. беше установено, че нормата на чл. 245, ал. 1, т. 13 ЗМВР представлява непряка дискриминация като вид акт по смисъла на §1, т. 7 във връзка чл. 4, ал. 3 и ал. 1 от ЗЗДискр. и беше препоръчано на Министерски съвет да предприеме необходимите действия по изготвяне на законопроект и внасянето му със съответните мотиви в Народното събрание за промяна, респ. отмяна, на нормата на чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР като противоречаща на основополагащия принцип за равно третиране, или да приеме промени в

Правилника за прилагане на Закона за Министерство на вътрешните работи, чрез които да бъдат въведени обективни критерии при прилагането на чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР.

Към края на отчетния период дадените препоръки не са взети предвид.

С решение 115/2011 г. комисията установи дискриминация, изразяваща се в поддържането на недостъпна архитектурна среда в столичното метро, а именно: че липсата на тактилни ивици за внимание на перона на метростанция „Жолио Кюри“, които са елемент от достъпната архитектурна среда, води до предоставяне на транспортни услуги от „Метрополитен“ ЕАД с по-ниско качество и при по-неблагоприятни условия за хората със зрителни увреждания и представлява по-неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“ и пряка дискриминация по чл. 4, ал. 2 във връзка с чл. 5 и чл. 37 от ЗЗДискр.

За допускане на гореустановеното нарушение е наложена на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на юридическото лице „Метрополитен“ ЕАД имуществена санкция в максимален размер от 2500 лв., тъй като липсата на тактилни ивици за



В приемната на КЗД

внимание на перона е установено общо на шест станции на метрополитена и несъобразяването с изискването за достъпност за хората с увредено зрение създава реална опасност за живота на хората с такова увреждане.

С решението е установено, че с бездействието си през 2009 г. при осъществяването на благоустройствените и паркоустройствени мероприятия и преустройство, реконструкция и модернизация на съществуващите комуникационно-транспортни съоръжения, ответните страни — Столична община като възложител и общинското дружество „Метрополитен“ ЕАД, на което е възложено с договор инвестирането, подготовката, организацията и контрола на проектирането на метростанция „Св. Климент Охридски“, като не са изпълнили нормативните изисквания, са допуснали изграждане на архитектурна среда, която

затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. Това бездействие представлява нарушение съгласно чл. 5 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „увреждане“ съгласно чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. За допускане на гореустановеното нарушение, извършено при осъществяване дейността, КЗД налага на юридическите лица Столична община и „Метрополитен“ ЕАД поотделно имуществена санкция в максимален размер от по 2500 лв., тъй като нарушението е довело до съществени ограничения за всички хора с физически увреждания, ползващи инвалидни колички при използването на метростанция „СУ „Св. Климент Охридски“.

КЗД е установила също, че с бездействието си през 2009 г. при издаването на разрешение за ползване за метростанция „СУ „Св. Климент Охридски“ на възложителя Столична община, като не е осъществила цялостна проверка за действията на общинската администрация и на участниците в строителния процес, Дирекция за национален строителен контрол е допуснала изграждане на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, и е извършила нарушение съгласно чл. 5 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „увреждане“ съгласно чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. и едновременно с това и нарушение на чл. 10 от ЗЗДискр. Поради това КЗД налага на Дирекция за национален строителен контрол имуществена санкция в максимален размер от 2500 лв., тъй като нарушението е довело до съществени ограничения за всички хора с инвалидни колички при използването на метростанция „СУ „Св. Климент Охридски“.

По-нататък в решението се установява, че Столична община като не е предприела мерки за изграждане на достъпни входове на подземите за метростанции „Сливница“, „Западен парк“ и „Константин Величков“, като не е предприела мерки за изграждане на еднакво достъпни входове или входове с достъпен маршрут на подземите до метростанции „Люлин“, „Опълченска“, „Сердика“, „СУ „Св. Климент Охридски“ и „Младост 1“, както и за изграждане на тактилни ивици за внимание на перона на метростанциите „Обеля“, „Люлин“, „Западен парк“, „Константин Величков“, „Сердика“ и „Жолио Кюри“, съответстващи на изискванията за достъпност на Наредба № 4 от 01.07.2009 г., е допуснала с бездействието си да бъде поддържана архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места и обществени съоръжения общинска собственост. Това бездействие представлява нарушение съгласно чл. 5 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация по признак „увреждане“ съгласно чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. и

едновременно с това и нарушение на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр.

За преустановяване на гореустановените нарушения по признак „увреждане“, поради поддържане на недостъпна архитектурна среда до обществени съоръжения общинска собственост, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. КЗД дава задължително предписание на кмета на Столична община в изпълнение на задълженията си по чл. 10 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр. да представи в двумесечен срок от постановяване на решението в Комисията за защита от дискриминация на нарочна програма с мерки за осигуряване на необходимата достъпност до съществуващите станции на метрополитена на територията на Столична община, по смисъла на чл. 169, ал. 2, изречение второ от ЗУТ. Дадено е същото така задължително предписание на кмета на Столична община при планирането на мероприятията за изграждане на достъпна архитектурна среда до съществуващите станции на метрополитена да информира неправителствените организации на хората с увреждания от Столична община за предвидения бюджет, броя на обектите и обема на извършваните дейности и да проведе консултации с тях с оглед съгласуване на целесъобразността и поредността на провежданите мероприятия.

Към края на отчетния период решението е обжалвано пред Административен съд — София град с искане за спиране на изпълнението на наложените принудителни административни мерки. Поради воденето съдебно производство контролът по изпълнението ще продължи и през 2012 г.

В изпълнение на **решение № 30/2011 г. на КЗД**, касаещо дадени задължителни предписания на Домашен социален патронаж (ДСП) — Разград, за предприемане на действия за предотвратяване и защита от дискриминация на работното място, са разработени и утвърдени „Вътрешни правила за предотвратяване и защита от дискриминация на работното място Домашен социален патронаж — Разград“. Приложен е и заверен списък на лицата от ДСП, запознати с правилата и нормите на чл. 4 и чл. 18 от Закона за защита от дискриминация. Също така е разработена и утвърдена Програма за обучение на персонала на Домашен социален патронаж — Разград за предотвратяване и защита от дискриминация на работното място. В изпълнение на постановеното от КЗД нормите на чл. 4 и чл. 18 от Закона за защита от дискриминация са поставени на видно място в сградата на ДСП — Разград.

Бяха предприети действия по изпълнението на **решение №147/2011 г. на КЗД**, касаещо дадени

задължителни предписания на кмета на Община Пазарджик да създаде ефективен механизъм на местно ниво за наблюдение и преустановяване на случаи на дискриминация при достъпа до стоки и услуги. Правно задължения субект предостави на КЗД пакет документи, както следва:

- заповед № 1890/16.09.2011 г., с която е утвърден механизъм за наблюдение и преустановяване на случаи на дискриминация при достъпа до стоки и услуги;
- писма до управителите на ДЗЗД „Консорциум Стейт ИД“, ЕТ „Димитър Тачев“ и писмо до всички собственици и наематели на търговски и туристически обекти на територията на общината, с което са уведомени да спазват изискванията и разпоредбите за недопускане на случаи на дискриминация при достъпа до стоки и услуги.

Също така на интернет страницата на Община Пазарджик е поставено съобщение до всички собственици и наематели на търговски и туристически обекти на територията на общината, с което са уведомени да спазват изискванията и разпоредбите за недопускане на случаи на дискриминация при достъпа до стоки и услуги. Същото е публикувано и във вестник „Знаме“. Предложено е на Регионалната дирекция за защита на потребителите — Пазарджик, да се извършват съвместни проверки за спазването на ЗЗДкр.

През горепосочения период беше предоставен пакет документи от „Граммар“ АД в изпълнение на **решение № 11 /2011 г.** на комисията, касаещо наложена принудителна административна мярка за равно третиране на работници при изпълнение на трудовите им задължения. Приложени са копия от длъжностни характеристики, работни карти и протоколи за проведени вътрешни фирмени обучения на работниците и служителите.

Също така през периода бяха представени доказателства за изпълнение на предписание, наложено на „Рено Нисан България“ ЕАД с **решение № 7/2011 г.**, а именно подписан от всички служители на компанията формуляр, удостоверяващ запознаването им с нормите на Закона за защита от дискриминация. В компанията е създадена специална директория на сървъра им, общодостъпна за всички работещи в дружеството, даваща възможност за достъп до ЗЗДкр.

В изпълнение на **решение № 100/2011 г. на КЗД**, касаещо дадени задължителни предписания на Областна дирекция на МВР в Плевен за предприемане на действия за предотвратяване и защита от дискриминация, превенция на нетолерантността, мултикултурно общуване и диалог с представители на малцинствени групи, директорът на ОД на МВР представи пакет заверени документи. Те съдържат заповед за създаване на комисия, която да проведе обучения на служителите съгласно

решението на КЗД, план за обучение на служителите с конкретни дейности, отговорни служители и срокове. Приложен беше и заверен списък на лицата от ОД на МВР в Плевен, преминали електронния тест за толерантност, разработен от КЗД със съответните точкови резултати и подписи на служителите. С оглед обстоятелството, че КЗД е постановила мерките да се изпълняват в рамките на служебната учебна година, контролът по изпълнението ще продължи.

През 2011 г. КЗД постанови 71 решения, подлежащи на изпълнение. Установените случаи на дискриминационни прояви са намалели през отчетния период. През годината продължи и трайната тенденция с едно решение комисията да налага няколко принудителни административни мерки и наказания. Обемът на работа в хода на изпълнителното производство във всеки отделен случай запази тенденцията от миналата година да се увеличава. Постановените решения, както и през 2010 г., изискваха 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 варираха от промяна в нормативната уредба в различни сфери на обществения живот до извършване на физически действия.

През отчетния период продължи изпълнението на наложените принудителни административни мерки (ПАМ). И през изминалата година бяха давани задължителни предписания на работодатели при и по повод упражняване на тяхната дейност. КЗД наложи множество различни по характер ПАМ в зависимост от естеството на решаваните казуси. През 2011 г. остана необходимостта от увеличаване на необходимия ресурс за ефективния и навременен контрол по изпълнението. Запази се практиката да се налагат множество задължителни предписания, като конкретните задължения за ответните субекти се увеличиха по обем. Също така изпълнителното производство по едно решение значително се разшири предвид обстоятелството, че се увеличи броят на задължените или санкционираните субекти.

През 2011 г. комисията продължи да контролира постигнатите и одобрени от съответните състави споразумения и през предходния период. Постигнатите помирения в производствата пред комисията дадоха възможност на страните да постигнат значителна процесуална икономия и значително по-бързо решаване на възникналите казуси. Упражненият в последствие контрол по спазването и изпълнението на споразуменията показва, че те в по-голямата си част се изпълняват. През отчетния период тази правна фигура продължи разширява своя обхват и стана значително по-често срещана в практиката на КЗД. Продължаващото увеличаване на споразуменията с

всяка изминала година говори и за значително увеличеното доверие към комисията на ангажираните в производството субекти.

Освен отбелязаната по-горе практика с едно решение комисията да налага няколко принудителни административни мерки и наказания, продължи тенденцията от предходната година, когато наложените глоби и имуществени санкции са в максималния законоустановен размер или близки до него, да се обжалват пред съответния административен съд. През 2011 г. бяха наложени глоби и имуществени санкции в размер на 57 650 лв.

IV. РЕГИОНАЛНИ ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА КЗД

През 2011 г. се откриха регионални офиси в регионите Русе и Благоевград. С тяхното откриване комисията е представена в 19 региона на страната, като жителите им имат възможността да получават адекватна на Закон за защита от дискриминация административна услуга и компетентна консултация за правото им на равно третиране.

Планиране и организиране на дейността на регионалните представители

Регионалните представители в края на всеки календарен месец изготвят и представят индивидуални работни планове за следващия месец, включващ организиране и провеждане на изнесени по съставни общини приемни за граждани съвместно с общински координатори, определени за връзка с КЗД.

В края на всеки работен календарен месец регионалните представители изготвят и изпращат по електронен път месечни отчети за извършените дейности. В края на всяко тримесечие се представят обобщени тримесечни отчети по одобрен образец, със статистически данни за броя на жалбите и сигналите, приети и регистрирани в регионалния офис, и изнесени приемни по общини, в т. ч. анализ на защитените от закона признаци, на които се основава оплакванията за неравно третиране.

Контрол върху дейността на регионалните представители се осъществява чрез конферент-на и индивидуална скайп връзка, чрез телефонна връзка и посещение на място. Всяка работна седмица се провежда конферентна скайп връзка между всички регионални представители и техните административни ръководители за обсъждане и решаване на текущи въпроси, свързани с техните функционални задължения, непосредствени служебни задачи и конкретни оплаквания относими към компетентността на комисията.

За обсъждане на регионални практики, анализиране на резултатите от дейността на

Това обстоятелство налага да се изчака окончателното произнасяне на съда, преди да се пристъпи към действия по събирането им.

Изпълнителното производство изисква все по-голям обем работа и човешки ресурс с всяка изминала година. За бъде увеличен практическият резултат от постановените решения и да се засили превантивният и възпитателният ефект върху нарушителите на закона, е необходимо увеличаването на човешкият ресурс, ангажиран с тази част от дейността на Комисията за защита от дискриминация.

представителите на КЗД по места и специфика на оплакванията в регионите се провеждат присъствени работни срещи. Тяхна цел е и повишаване на професионалната квалификация на регионалните представители. На тях се представят и обсъждат антидискриминационни практики на комисията, представяне в интерактивни форми на развитието на тези практики, а в работен порядък се поставят и решават административно-организационни въпроси като динамика на антидискриминационната дейност.

С цел повишаване на ефективността от превантивната дейност на КЗД в регионите и адекватното административно обслужване по места са проведени четири работни срещи на регионалните представители в София. През месец март паралелно са проведени обучения на служителите от отдел „Регионални представители“ на КЗД по темите: „Екипност и компетентност“, запознати са с интерактивен обучителен модул „Уроци по толерантност“, предназначен за преподаватели и ученици в образователната система. През месец май 2011 г. работната среща на служителите от отдел „Регионални представители“ е проведена с оглед участието им в независимо проучване на КЗД на тема „Стереотипи и предразсъдъци в учебници, учебни помагала, учебни програми и планове в предучилищно и основно образование“, като са им разяснени и възложени конкретни задачи при анкетирането в регионите и съответно обобщаване и предоставяне на резултатите в централната администрация на КЗД. Проведената през месец септември работната среща е с цел регионалните представители да участват непосредствено в работно обсъждане на тема „Практика на регионалните представители на КЗД, специфики в представените региони по отношение на проявленията на дискриминация и оптимизиране дейността на отдел „Регионални представители“. На последната за годината работна среща, проведена през месец декември, са обсъдени дейностите, извършени от

регионалните представители през годината, открити и анализирани са добрите регионални практики при административното обслужване на гражданите по места и професионалният опит. Обсъдени са вербалното общуване и обслужването на лицата, обърнали се към КЗД по места, с цел преодоляване на страха и предразсъдъците, за да се вземе информирано решение от засегнатите от дискриминация лица да потърсят защита от КЗД.

Функционални задължения на регионалните представители на КЗД

Административно-деловодни

Основна административна функция на регионалните представители с оглед защита на правата на физическите лица на територията на Република България от дискриминация е приемане и регистриране на жалби и сигнали в региона с пореден входящ номер в единната електронна деловодна система на КЗД чрез сканиране и изпращане в комисията.

През 2011 г. в КЗД са регистрирани общо 848 броя сигнали и жалби, разпределени по региони, както следва:

Благоевград	12
Бургас	47
Варна	38
Велико Търново	46
Видин	24
Враца	38
Габрово	25
Добрич	19
Кърджали	15
Кюстендил	14
Ловеч	28
Монтана	9
Пазарджик	42
Перник	10
Плевен	20
Пловдив	46
Разград	11
Русе	21
Силистра	11
Сливен	19
Смолян	8
София - град	275
София област	17
Стара Загора	24
Търговище	2
Хасково	13
Шумен	10
Ямбол	4

Общ брой

848

Консултативни функции и методическа помощ

Всяко лице има възможност да получи консултация от съответния регионален представител относно: изискванията за редовност и допустимост на жалбите и сигналите, с които се сезира КЗД, правилата за производство пред комисията и нейните нормативно определени правомощия; включително да се информира за развитието на образуваното по негово искане производство. Възможностите за адекватна защита на засегнатите от дискриминация лица включва консултиране при изготвяне, приемане и регистриране на оплакванията, жалбите и сигналите до комисията, в т.ч. на физически, юридически лица и представители на гражданското общество.

Жителите на населените места имат възможност да бъдат информирани и консултирани по места чрез провежданите изнесени приемни от регионалните представители. Тази форма на дейност на комисията по съставни общини е съществена част от предоставяната независима помощ на жертвите на дискриминация, особено когато са на основата на признак „увреждане“

През 2011 г. регионалните представители са провели 638 открити приемни по съставни общини, като са информирали и консултирали 1238 лица.

Брой проведените открити приемни по съставни общини през 2011

РЕГИОН БУРГАС:

Карнобат	3	Приморско	3
Камено	4	Сунгурларе	3
Несебър	4	Созопол	3
Айтос	2	Поморие	2
Руен	2	Средец	3
Малко Търново	4	Царево	2

РЕГИОН ВЕЛИКО ТЪРНОВО

Свищов	3	Златарица	4
Павликени	4	Елена	4
Горна Оряховица	4	Лясковец	4
Стражица	3	Сухиндол	3
Полски Тръмбеш	3		

РЕГИОН ВИДИН

Брегово	10	Видин	28
Грамада	5	Димово	20
Кула	8	Макреш	2
Ново село	4	Ружинци	13
Чупрене	9	Белоградчик	10
Бойница	4		

РЕГИОН ВРАЦА

Хайредин	5	Оряхово	4
----------	---	---------	---

Козлодуй	3	Борован	3
Бяла Слатина	5	Мизия	4
Мездра	4	Роман	4
с. Бутан	1	с. Гложене	1
с. Баница	1	Криводол	4

РЕГИОН ГАБРОВО

Трявна	12	Дряново	11
Севлиево	9		

РЕГИОН ДОБРИЧ

Балчик	6	Ген. Тошево	6
Каварна	4	Крушари	5
Тервел	5	Шабла	4

РЕГИОН КЪРДЖАЛИ

Кирково	6	Крумовград	5
Джебел	5	Черноочене	5
Момчилград	5	Ардино	6

РЕГИОН ЛОВЕЧ

Троян	4	Априлци	4
Луковит	4	Летница	3
Тетевен	4	Угърчин	4
Ябланица	5		

РЕГИОН МОНТАНА

Бойчиновци	6	Брусарци	5
Вълчедръм	6	Вършец	5
Г. Дамяново	5	Лом	10
Медковец	4	Чипровци	6
Якимово	6	Берковица	9

РЕГИОН ПАЗАРДЖИК

Батак	3	Брацигово	3
Велинград	3	Ковачево	2
Лесичево	3	Панагюрище	3
Пещера	4	Ракитово	3
Стрелча	3	Септември	5
Белово	4		

РЕГИОН ПЛОВДИВ

Марица	1	Хисар	1
Калояново	1	Родопи	2
Сопот	1	Карлово	1
Асеновград	3	Раковски	1
Куклен	1	Садово	1
Първомай	1	Лъки	2
Перущица	1	Кричим	2

РЕГИОН РАЗГРАД

Кубрат	6	Лозница	6
Исперих	6	Самуил	6
Цар Калоян	6	Завет	6

РЕГИОН РУСЕ

Ветово	1	Две могили	1
Иваново	1	Ценово	1
Сливо поле	1	Бяла	1

РЕГИОН СИЛИСТРА

Ситово	6	Тутракан	5
Главиница	5	Алфатар	5
Кайнарджа	6	Дулово	11

РЕГИОН СЛИВЕН

Котел	8	Твърдица	9
Шивачево	3	К е р м е н	1

Жельо войвода	1	Крушаре	1
Жеравна	1	Нова Загора	10

РЕГИОН СТАРА ЗАГОРА

Братя Даскалови	4	Опан	3
Гурково	4	М ъ г л и ж	5
Раднево	3	П а в е л б а н я	2
Казанлък	2	Г ъ л ъ б о в о	3
Чирпан	4	Н и к о л а е в о	4

РЕГИОН ШУМЕН

Венец	4	К а с п и ч а н	4
Нови пазар	4	Х и т р и н о	4
Каолиново	3	Н и к о л а К о з л е в о	4
Върбица	2	С м я д о в о	3
Велики Преслав	4		

Лицата, 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 постановени по конкретни жалби и сигнали решения. Така предоставяната информация на лицата в региона е естествена база за споделяне на проблеми в колективен и личностен план на основата на аналогията с практиката на комисията и част от превантивната дейност за недопускане на дискриминация на местно ниво. Процесът на консултиране на лицата, предвид фактическата и правна специфичност на всеки конкретен случай е форма на предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация. Изисква се добра професионална подготовка и качества за диалогичност и психологическа устойчивост по отношение на колективната и индивидуалната психология, за да бъде лицето откровено, обективно и да е в състояние да възприеме гарантираните му със ЗЗДискр. права на защита.

Преобладаващите оплаквания през 2011 г. касаят лошо административно обслужване от общински и държавни служители; неполучени или отнети права за ползване на социални услуги и помощи; отказ за назначаване или назначаване на работа по програмите за заетост при неблагоприятни условия; неудовлетворителни за

освидетелстваните лица решения на ТЕЛК и НЕЛК; неефективна намеса на органите на МВР при потърсено съдействие; незачитане правата и потребностите на жителите на малките населени места от органи на местна власт; ограничен достъп до медицински услуги в сферата на здравеопазването, ограничен достъп до пътнически и транспортни услуги, съобщения и др.

Най-често поставяни въпроси във връзка с правомощията и дейността на КЗД в регионите касаят: брой на приетите жалби и постановени решения от комисията; причини, поради които до жителите на населеното място не е достигнала информация за ЗЗДискр. и създадената по силата на този закон КЗД; защо комисията няма правомощие да присъжда обезщетение в полза на дискриминирания; как засегнатото лице може да се защити при продължаваща дискриминация; разликата между производството пред КЗД и съда; най-често срещаният признак, на основата на който се извършва нарушението дискриминация; причините, поради които средствата за масова информация и медиите не информират обществото за дейността на КЗД и не отразяват конкретни случаи на дискриминация; защо комисията няма правомощие да възстановява на работа дискриминационно уволненото лице; какви правомощия има КЗД при събиране на доказателства по служебен път в случаите, когато засегнатото лице е в обективна невъзможност да представи такива; административнонаказателни мерки, санкции и глоби, налагани от КЗД на установените нарушители на ЗЗДискр.; каква е защитата срещу отказ за образуване на дискриминационно производство.

Предоставяне на административни услуги в регионалните офиси

В регионалните офиси на КЗД са консултирани и информирани 3754 човека 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.

Регионалните представители са предоставили методическа помощ по изготвяне на писмени оплаквания (жалби и сигнали) на 598 лица до КЗД.

Оплакванията в регионите касаят нееднакво прилагане на закона при правоприлагане; правни и

административни ограничения за развитието на бизнеса; дискриминационни практики при кредитиране на граждани от кредитни институции; неблагоприятно третиране при арендни отношения, неосказване на съдействие и несанкциониране на нарушители на обществения ред от страна на компетентните органи по опазването му. Преобладаващи признаци на дискриминация в регионите са увреждане, възраст, партийна принадлежност, гражданство, етническа принадлежност.

Оплакванията в сферата на **заетостта** са срещу необявени, или условно обявени работни места, неприемане на документи при кандидатстване за работа без обективни причини за това; обявени условия за кандидатстване за работа, противоречащи на трудовото и антидискриминационното законодателство, или които са извън изискванията за длъжността; прекратяване на трудови правоотношения без предизвестие; уволнения поради съкращаване на длъжността, без да се извършва подбор на работници и служители въз основа на образование, професионална квалификация и опит, неспазване на закрилата при уволнение поради заболяване; предлагане на неподходяща работа от Бюрата по труда, или на нежелани работни места; неспазване или промяна на предварително обявени условия за заемане на длъжността при провеждане на конкурси и интервюта за работа; преждевременно освобождаване на наети по програми за заетост; забавяне или отказ за изплащане на трудови възнаграждения; дисциплинарни уволнения или заплахи за уволнения без основателни причини; тормоз и сексуален тормоз на работното място; оказване на натиск за напускане на работа, включително на основата на политически възгледи; допълнително натоварване със задължения, извън длъжностната характеристика на работника или служителя; едностранно прекратяване на трудовите или служебните правоотношения на основание придобит осигурителен стаж преди навършване на пенсионна възраст; неспазване изискванията за безопасност на труда, КТ и КТД; неразрешаване да се ползва полагаем се отпуск в удобно за работника време или принудително налагане на отпуск в нежелано от наетото лице време; неосигуряване на наети лица върху пълния размер възнаграждение или неизплащане на пълен размер в зависимост от отработеното време; неправомерно начисляване на обезщетения при напускане, съкращаване или пенсиониране; неотразяване на реално прослужените от уволнения работник години в

трудова му книжка; невръщане на трудовата книжка на работника при прекратяване на трудовите му правоотношения от работодателя; неправомерно налагани дисциплинарни наказания.

Оплакванията в сферата на **здравеопазването** касаят експертни решения на ТЕЛК и НЕЛК; непредоставяне на направления за изследване или лечение от личните лекари, лишаване от достъп до медицински услуги; отказ на екипите на СМП да обслужват малките населени места и определени категории хора; непредоставяне на качествени медицински услуги и адекватно лечение в МБАЛ, както и лошо поведение на медицинския персонал към пациентите; поставяне на пациента в условия да заплаща допълнителни средства при лечение в държавни и общински болнични заведения и др.

Оплакванията в сферата на **образованието** обхващат незачитане на образователни и квалификационни степени при насочване за работа от Бюрата по труда; неблагоприятно третиране на ученици от учители; неправомерно посочване на образователна степен, като изискване за заемане на обявено работно място; неблагоприятно третиране при прилагане на диференцирания подход за определяне на трудовото възнаграждение на работещи в училища, детски градини и други заведения в образователната сфера.

Относно правото на **достъп до стоки и услуги**, в т.ч. социални услуги, се сочат в оплакванията откази на социалните служби да предоставят личен асистент на правоимащи лица при доказано законово основание за това; непредоставяне на социални помощи и помощи за огрев; непредоставяне или забавяне на административни услуги; неиздаване на документи от съответни администрации; чести промени в условията за настаняване в социални домове и прием на деца детски градини; неприемане на документи на нуждаещи се от настаняване в общински жилища; неприемане на документи за пенсиониране от служители на НОИ и териториалните му звена.

Не на последно място е наличието на недостъпна архитектурна среда за хората с увреждания до обществени сгради, както и недостъпен транспорт за превоз на пътници.

Експертни функции

Функционално задължение на регионалните представители е да подпомагат членовете на КЗД в качеството им на докладчици по преписки чрез извършване 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 работи съответният представител. Възложените действия се извършват в съответствие с дадени писмени указания на докладчика. Тези действия могат да са за снемане на писмени свидетелски показания, писмени обяснения на страните, оглед на място за достъпност на архитектурната среда и изготвяне на протокол за оглед, издирване на страни по преписки и връчване на писма и съобщения.

Регионалните представители подпомагат провеждането на последващ контрол за изпълнение на постановени от КЗД актове чрез проверки на място. Резултатите от извършения мониторинг се отразяват в докладна на съответния регионален представител.

Контролни функции

Осъществяването на последващ контрол върху изпълнението на постановените от комисията актове се подпомага от регионалните представители, когато ответните страни имат седалище или местоживеене в региона чрез 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.

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, представители 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.

За информиране на жителите в регионите, на сайтове на общинските и областни управи са поставени банери на КЗД, указващи адресите на регионалните офиси, както и телефони за контакт и информация за комисията.

През 2011 г. регионалните представители участват в семинари, организирани от КЗД: семинар "Превенция и борба с дискриминацията чрез средствата на наказателното право" съвместно с МТСП и Институт "Отворено общество" и семинар "Гражданскоправни аспекти на превенцията и борбата срещу дискриминацията" в партньорство с МТСП и „Институт отворено общество“, в заключителната конференция по Проект „Равенството — път към прогрес“, проведена в София през ноември 2011 г., и в семинарно обучение по Проект "Училища без дискриминация". Във връзка с тези мероприятия са предоставили материали на съответните районни, окръжни и административни съдилища и прокуратури, на адвокатските колегии с покани за участие.

Регионалните представители подпомогнаха независимите проучвания на КЗД през 2011 г. по училища на тема „Стереотипи и предразсъдъци в учебници, учебни помагала, учебни програми и планове в предучилищното и основното образование“. Резултатите от проучванията по региони са обработени и обобщени в комисията.

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 и на местната власт в регионите 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 обществен

живот. Тази изключително съществена функция на регионалните представители 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 в началото на годината се проведе среща на регионалните представители с кметове и зам.-кметове на прилежащи към съответния регион 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.

Формите на партньорство и сътрудничество са участие на регионалните представители в местни комисии за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни, Комисия за защита на потребителите, Областни съвети за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси. Регионалните представители взеха участие в заседания на ОССЕЙВ за обсъждане на комюнике на Европейската комисия: "Рамка на Европейския съюз за национални стратегии за интегриране на ромите от 2012 до 2020 г." и разработване на „Национална стратегия за интегриране на ромите и други уязвими етнически групи/общности в сходна ситуация в България (2012-2020)" и план за нейното изпълнение. Основен партньор на Комисия за защита от дискриминация са неправителствените организации, представители на гражданското общество и синдикатите, които са особено чувствителни към практики на дискриминация и прояви-ни форми на дискриминация по места.

Съществена част от действието на антидискриминационното право е превантивната дейност, която е особено ефективна при осъществяване на съвместни партньорства с публични институции. Тези процеси стават реални и ефективни в страната именно чрез дейността на регионалните представители на КЗД.

През 2011 г. са установени трайни партньорства на КЗД с НПО в представените региони както следва:

Шумен

- Асоциация „Искра"
- Сдружение „Подай ръка"
- Сдружение „Съюз на инвалидите в България"
- КНСБ (Конфедерация на независимите синдикати в България) — Шумен

Бургас

- Детски парламент
- Сдружение „Равновесие"
- Областен ромски съюз
- Сдружение „Европа и ние"
- Българска търговско-промишлена палата — Бургас
- КТ „Подкрепа"

Кърджали

- Фондация „Център за неправителствените организации"
- Сдружение „Регионален младежки парламент"
- „Партньорство и етноси" — Ардино
- Сдружение „Родопски образователен алианс"
- Фондация „Младежки център „Кръг"
- Сдружение „Кадрие Лятифова"
- Фондация „Истикбал"

Видин

- Регионална занаятчийска камара
- Сдружение „АВЕ"
- Сдружение „Асоциация на власите в България"
- Сдружение „Видинска търговско-промишлена палата"
- Сдружение „Аз обичам Видин"
- Сдружение „Джанглипе"
- Сдружение „Достоен живот"
- Сдружение „Културен център за социална демокрация и защита правата на човека — Филчев"
- Сдружение „Организация Дром"
- Сдружение „Регионално дружество за подкрепа на лицата с умствени затруднения"

Пазарджик

- Сдружение „Бъдеще"
- ФМС „Напредък"
- Фондация „Рома" — Септември.
- Бизнес център
- Сдружение „Нови хоризонти"

Габрово

- Център за социална рехабилитация и интеграция на деца с аутизъм

- Национален център „Младежки програми и инициативи" — Трявна
- Център за обществена подкрепа — Дряново
- Център за обществена подкрепа
- Областен съвет по наркотични вещества
- Център за деца с физически увреждания
- Дневен център за хора с увреждания

Ловеч

- „БХРА — българска хотелска и ресторан-търска асоциация — Априлци"
- Сдружение „Деветашко плато"
- Сдружение „Знание"
- Сдружение „Закрила"
- „Екомисия 21 век"
- „Ромска включване — Луковит"
- „Интеграция на ромската общност — Тетевен"
- Областен съвет на БЧК
- Сдружение за насърчаване на икономическото развитие в регион Ловеч
- Сдружение на културните дейци
- Съюз на учените в България — клон Ловеч и др.

Сливен

- Ромска младежка организация
- Ромска академия за култура и образование
- Фондация „Здравето на ромите"
- Регионален център за икономическо развитие
- Сливенска търговско-промишлена палата
- Регионален център „Отворено образование"

Враца

- Сдружение с нестопанска цел „Опора БГ"
- Сдружение „Нов път"

Благоевград

- Фондация „Промяна и развитие на Благоевград"
- Сдружение „Лидер"
- „Сдружение ромска солидарност" — Петрич
- „Сдружение — младежка мрежа за развитие" — Симитли

Велико Търново

- НПО "Клуб за ООН"
- Център за междуетнически диалог „Ама-липе"
- Градски ученически парламент
- Младежки дом — Горна Оряховица;
- Дом за деца, лишени от родителски грижи — Стражица
- Дом за деца от семеен тип — Златарица
- Търговско-промишлена палата

V. АДМИНИСТРАТИВНА И ИНФОРМАЦИОННА ДЕЙНОСТ

Управление на човешките ресурси

Управлението на човешките ресурси има за задача с необходимото количество качествен и мотивиран персонал да осигури условия за нормална и ефективна дейност на организационната структура.

Служителите на Комисията за защита от дискриминация са човешкият капитал и средството за постигане целите на организацията. Тяхното ефективното управление влияе положително и води до повишаване на качеството на работа, следва целите и стратегията на КЗД и е свързано със спецификата на държавната администрация.

В тази насока се работи и през 2011 г., като се наблегна на:

- конкурсното начало;
- обективното оценяване изпълнението на задълженията;
- създаването на условия за кариерно развитие;
- мотивиране на служителите.

Съгласно Правилника за устройството и дейността на Комисията за защита от дискриминация общата ѝ численост е 77 души, включително изборните длъжности по Закона за защита от дискриминация.

През 2011 г. реално заетите щатни бройки по трудово и служебно правоотношение са били 70.

По ПМС № 66/1096 г., даващо възможност за кадрово осигуряване чрез създаване на работни места извън утвърдената численост, са работили 5-ма служители.

През 2011 г. са обявени 4 конкурса за 4 свободни работни места, приключили с класирани кандидати и назначаването им на длъжностите: „началник на отдел „Регионални представители“ и „младши експерт“ в отдел „Експерти“ на дирекция „Специализирана администрация“. Едната от 3-те длъжности „младши експерт“ е определена за заемане от служител с трайни увреждания.

През годината по взаимно съгласие са напуснали 2-ма служители, един — поради завръщане на заместващия държавен служител и 2-ма са дисциплинарно уволнени за неизпълнение на служебните задължения.

През 2011 г. са назначени двама регионални представители на КЗД, които работят в областните градове Русе и Благоевград. Така общата им численост вече е 19 служители.

След проведеното годишно атестиране на служителите, в резултат на получените общи оценки за изпълнението на длъжността, която заемат, 6 от тях бяха повишени в ранг.

Информационно обслужване

Членството на България в Европейския съюз и интеграцията на управленските политики и новите информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в публичните органи изисква внедряването на европейски стандарти във всички администрации, които предоставят услуги, за да се стандартизира и гарантира качеството. Комуникацията е един от основните фактори, на които се гради ефективното взаимодействие между организацията и нейните клиенти и партньори. Също така играе основна роля при изграждането на връзките вътре в самата държавна единица. Осигуряването на надеждна, високо функционална комуникационна мрежа води до икономия на време и ресурси и обезпечавя ефективен комуникационен процес. Доброто информационно и комуникационно осигуряване е предпоставка за подобряване на качеството на административното обслужване. Процесът на глобализация и динамиката в развитието на съвременното информационно общество налагат все повече използването на електронни технологии за обслужване на гражданите и бизнеса.

Комисията за защита от дискриминация (КЗД) не предоставя електронни административни услуги по смисъла на Закона за административното обслужване на физическите и юридическите лица и Наредбата за електронните административни услуги, затова не е включена в единен портал за достъп до електронните административни услуги на държавната администрация. Целите, които КЗД реализира чрез ЗЗДискр., са осигуряване на ефективна защита срещу дискриминацията. Нормативните документи на комисията са достъпни и в нейната интернет страница www.kzd-

nondiscrimina-tion. com за всеки потребител на интернет услуга, включително за лица с увреждания. Сайтът на комисията се поддържа в две езикови версии — българска и английска. Той се обновява се и се актуализира своевременно с постъпващите новини и съобщения. Предлага възможност за пълно управление на съдържанието за публикуване, анализи на необходимото представяне, проектиране и професионално изпълнение на информационната структура, визуалната комуникация и потребителския интерфейс.

Комисията за защита от дискриминация е разположила своите работни помещения на два отделни етажни пояса, но функционално свързани посредством структурна кабелна система. В нея се включват кабелната инфраструктура, инсталираният и интегриран комуникационен софтуер и хардуерния платформи. Освен intranet средата съществува Internet свързаност чрез оптичен кабел, който осигурява гарантиран високоскоростен трансфер на данни. В специално сървърно помещение се поддържат необходимите комплексни условия за надеждното функциониране на машините. Има изградена учреденска цифрова телефонна централа (ISDN), осигуряваща комбинирано предаване на аналогови и цифрови сигнали. Централата е снабдена с подходящ софтуер за таксуване и лимитиране. Достъпът до помещенията се осъществява с помощта на магнитни карти, които са и своеобразна легитимация за притежателя. Контролът на достъпа се поддържа от специализиран софтуер.

Наредбата за вътрешния оборот на електронни документи и документи на хартиен носител в администрациите по чл. 42, ал. 1 от ЗЕУ урежда общите правила относно вътрешния оборот на електронни документи и документи на хартиен носител. Съобразявайки се с така поставените изисквания на държавната власт за привеждане на информационните системи в съответствие с единната електронна среда и в изпълнение на чл. 43, ал. 1 от ЗЕУ за оперативна съвместимост, комисията изгради своите IT системи, като възложи проектирането, изпълнението и внедряването на външни изпълнители. За нуждите на комисията се създаде интегрирана информационна система във връзка с прилагането и спазването на Закона за защита от дискриминация. Системата максимално улеснява лицата, които се считат дискриминирани на основата на признаците по ЗЗДискр., да сезират чрез жалби, сигнали или други допустими форми комисията. Актуализира се съществуващата

деловодна система, подчинена както на посочените по-горе изисквания по цитираните наредби, така и на изискванията на Правилата за производство пред КЗД, автоматизираща кореспондентските отношения между комисията, лицата и институциите. Интегрираната IT система поддържа публичен регистър за постановените от комисията и влезли в сила решения и задължителни предписания по смисъла на чл. 47, т. 7 от ЗЗДискр. Системата притежава функционални възможности за образуване в дела на разпределените по състави входящи документи и електронно отразяване на всички етапи, свързани с образувано производство пред КЗД. Не на последно място системата притежава достатъчно надеждни средства за защита и съхранение на информацията и политики за достъп до електронно съхраняваните преписки и регистри. Приложената технология е съобразена с действията на комисията за разширяване на обхвата на дейността ѝ чрез разкриване на децентрализирани звена на територията на областните градове в страната.

До момента в по-големите областни градове функционират 19 регионални представители, на които е осигурен отдалечен достъп на входа на системата за производство по спазване на Закона за защита от дискриминация чрез WEB базирана технология. Използването на WEB приложението за подаване на жалби и сигнали от регионалните представители се осъществява с валиден цифров сертификат, издаден от оторизиран доставчик на удостоверителни услуги на територията на страната, както и допълнително се създава валиден потребителски профил в централизираната деловодна система на комисията. Профилът съдържа освен лични данни на регионалния представител, така и допълнителни данни, описващи го като отдалечен потребител на интегрираната система. Тези елементи осигуряват висока степен на защита от неправилен достъп и надеждност на информацията, постъпваща в реално време. В края на годината за нуждите на регионалните представители интегрираната система бе разширена с допълнителен модул за WEB достъп до базата данни за извличане на разширени справки, които да дадат изчерпателен преглед по всички позиции от производството на всяка една преписка, на диспозитивите по издадените решения. КЗД предоставя on-line услуга за движението на подадената жалба/сигнал и състоянието в хода на специализираното производство на образуваната преписка. Изискване за този вид справка е наличност на интернет и

правомерно получени „сигнатурен номер и PIN код“, генерирани при регистрацията на изходящия документ. В комисията е осигурена възможност за откриване на временни работни места посредством надеждна и сигурна безжична технология. Мрежата е защитена със съвременни средства за криптиране. Значителна част от оригиналните документи по преписките се сканират и прикачват чрез FTP server към релативната база данни, като за целта е осигурена бързо действаща сканираща техника.

През отминалия отчетен период редица промени бяха направени на сайта на Комисията за защита от дискриминация. Платформата за разработка на сайта бе сменена и изградена изцяло на база новите изисквания за сигурност, интерактивност и достъпност. Изхождайки от тези основни изисквания, навигационните полета бяха препоредени в структурирани менюта, а информацията в тях бе синтезирана за максимално потребителско преживяване. За да се постигне това, бяха изградени две нови менюта — основна навигация (хоризонтална), съдържаща най-важните за потребителите направления — за нас, документи, становища, сигнали и жалби и контакти.

Раздела „за нас“ обединява редица информационни пера: информация за структурата и членовете на комисията, работното време на администрацията, регионалните представителства и други важни представителни данни. В раздела „документи“ са поместени в подкатегории: нормативни актове, годишен отчет, бюджет, харта на клиента, публикации, сигнали и жалби и библиотека. Така потребителското търсене бива насочено и подредено и чрез интуитивния интерфейс — максимално достъпно. Аналогично стоят нещата и в раздела „сигнали и жалби“, където могат да бъдат открити примерни образци за подаване на сигнал или жалба до Комисията за защита от дискриминация. За улеснение е предоставен достъп до тези образци от различни места на самата страница. В контактната

информация са поместени местоположението на комисията, а също и нейните регионални представителства в страна с пълна адресна и контактна информация.

Раздела „навигация“ е изграден на база максималното улеснение за потребителски достъп до по-диверсифицирана информация като „текущи конкурси“, „обществени поръчки“, „публикации“, „проекти“ и други. Партньорите и проектите, които се изпълняват заедно с тях, притежават собствени линкове с цел предоставяне на най-добре организирана и подбрана за целта на тяхната реализация и представяне информация. Това са проектите „Матра-Флекс“, „Училища без граница“, „Прогрес“, „Младежта в действие“, „Електронен тест за толерантност“ и други.

Важно е да се посочи, че на всеки един етап от навигацията се поддържа и достъп до тези две менюта и има опция „сигнали за нередности, корупция и конфликти на интереси“. Целта на сайта е да се даде максимална прозрачност до дейността и функционалността на Комисията, като се наблегне на възможността за отворена комуникация и обратна връзка.

Само за изминалата 2011 година сайтът бе посетен 1 063 479 пъти.

Посещаемостта на сайта е засилена, като освен преглед от България все по-засилващ е интересът и от чужбина, като челните места се държат от Русия, САЩ, Украйна, Латвия, Германия, Швейцария, Чехия и Холандия.

За да се улесни прехода от едната версия на сайта към другата, за момента информацията се нанася и в двете версии. Напредъкът на технологиите предполага адаптация и на сайта към все по-навлизащите в България мобилни технологии. В отговор на това тече разработка за мобилна версия на сайта и предоставяне на достъп до целия информационен панел от мобилна платформа — Symbian, Windows Mobile, Android, Iphone.

VI. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

Комисията за защита от дискриминация е създадена като независим специализиран държавен орган със Закон за защита от дискриминация. Комисията е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище София, първостепенен разпоредител с бюджетни кредити.

За изпълнението на основните си функции определени от Закона за защита от 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 2011 г. е утвърден бюджет по

разходната част в размер на 2 380 000 лв. Същият е определен на база 77 щатни бройки.

През отчетния период бюджетът на комисията е увеличен със 160 859 лв. Тези средства представляват трансфер от МТСП по проект „VS/2010/008/0536 „Равенството — път към прогрес " — 114 473 лв., спечелен проект „Училища без дискриминация" и сключен договор между Комисията за защита от дискриминация и Европейската комисия — 46 386 лв.

Общия размер на бюджета за 2011 г. възлиза на 2 540 859 лв.

Изпълнението на бюджета през отчетния период е в съответствие с изискванията на ЗДБРБ за 2011 г. и ПМС № 334 от 29.12.2010 г. за изпълнението му.

По "Приходи от наеми на имущество" са отчетени приходи от наем на ведомствени апартаменти в размер на 6828 лв.

По „Внесен данък върху приходите от стопанска дейност на бюджетните предприятия" (-)215 лв.

По "Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения" са разходвани общо:

1 019 240 лв
- по трудови правоотношения 277 822 лв
- по служебни правоотношения 372 410 лв
- по правоотношения, приравнени към трудовите 369 008 лв.,

По "Други възнаграждения и плащания за персонала" разходът е в размер на 197 121 лв. Тази сума включва възнаграждения на 5 лица нещатен персонал, нает по трудови правоотношение — 20 037 лв., изплатени суми от СБКО на персонала, представително облекло на държавните служители, така също и изплатените средства за облекло на заетите по трудово правоотношение служители — 35 522 лв., изплатени обезщетения за неизползвани отпуски, болнични за сметка на работодателя — 10 131 лв. Също така са включени възнагражденията и

на лицата, работещи по спечелените от комисията проекти — 131 431 лв.

Плащания за осигурителни вноски за сметка на работодателя се разпределят както следва:

- по "Осигурителни вноски от работодатели за Държавното обществено осигуряване" — 136 802 лв.

- по "Здравноосигурителни вноски от работодателя" — 58 468 лв.

- по "Вноски за допълнително задължително осигуряване" — 22 324 лв.

Разходите за "Издръжка" възлизат на 1 038 988 лв. при годишен план 1 041 515 лв. Разходите по това перо са свързани с обезпечаване на текущи сметки за материали и консумативи — 195 324 лв., телефони, интернет, охрана пощенски услуги, реклама — 597 308 лв., застраховки — 1831 лв., командировки в страната — 46 849 лв., командировки в чужбина — 37 787 лв., разходи за гориво, ел. енергия и вода — 94 344 лв., представителни разходи — 31 639 лв., платени данъци, мита и такси — 32 806 лв., глоби, съдебни обезщетения — 1100 лв. Тук са намерили отражение и разходите, свързани с управлението и съфинансирането на дейностите по проектите. В „Разходи за членски внос" е отразен членският внос към международна организация „Екви-нет" в размер на 1956 лв. Събраните суми от наложени глоби от КЗД са в размер на 2500 лв., която сума е преведена в приход на републиканския бюджет.

Извършените капиталови разходи за периода са в размер на 51 139 лв. Закупени са техника и оборудване за новооткритите ни регионални офиси

За осъществяване на по-добър финансов контрол през отчетния период е закупен програмен продукт в размер на 936 лв.

Изразходваните средства по бюджет 2011 г. са в размер на 2 526 038 лв. или изпълнението е 99,14 на сто, в абсолютна сума икономията е 14 821 лв.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

VII. МЕЖДУНАРОДНО И ЕВРОПЕЙСКО СЪТРУДНИЧЕСТВО, ПРОЕКТИ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ, НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ, МЕДИИ

През 2011 г. Комисията за защита от дискриминация предприе няколко важни стъпки, които допринесоха за нейното институционално из-

растване в международен план. Разглеждането на акредитацията на КЗД като орган за правата на човека и отправянето на преюдициално запитване

до Съда на Европейския съюз се открояват като двете най-значими събития през годината, които бяха цитирани като добър пример на форуми на Европейската комисия, която следи отблизо развитието на тези инициативи.

Акредитация от ООН

През май и октомври 2011 г. Международният координационен комитет и Подкомисията по акредитация към Върховния комисар на ООН за правата на човека разгледаха кандидатурата на Комисията за защита от дискриминация за акредитация като Национален орган по правата на човека¹. В детайлно становище по кандидатурата Подкомисията даде високо признание за работата на КЗД като утвърден орган за борба с дискриминацията и насърчаване на равенството и отправи препоръки за укрепване на независимостта му. През декември 2011 г. Международният координационен комитет на националните институции за популяризиране и защита правата на човека към Върховния комисар за правата на човека на ООН² официално акредитира КЗД като орган по правата на човека съгласно Парижките принципи. Комисията получи статут „Б“, който ѝ позволява да участва в работата на Международния координационен комитет и структурите на ООН² за защита правата на човека. Същият статут имат холандската Комисия за равно третиране и Центърът за равенство и борба с расизма, Белгия.

В синтезирания доклад по кандидатурата на КЗД Подкомисията отбеляза:

Мандат

КЗД има правомощията да работи за превенция и защита от дискриминация и да насърчава равните възможности. Комисията няма ман-

дат да защитава и насърчава всички права на човека.

Подкомисията по акредитация (ПКА) препоръчва на КЗД да изиска да ѝ бъде възложен по-широк мандат, който включва всички права, заложили в международните, регионалните и националните инструменти, покривайки всички човешки права и даващи ѝ изрични функции в областта на защитата и насърчаването на всички права на човека.

ПКА се позовава на Парижки принцип А.1 и Обща бележка 1.2 „Мандат защита правата на човека“.

Имунитет

Учредителният закон на КЗД не гарантира защита от законова отговорност за действията, предприети от членовете на КЗД в техните официални качества. ПКА се позовава на Обща бележка 2.5 „Имунитет“.

Състав, избор и назначаване на членовете на КЗД

КЗД се състои от деветима комисари, петима от които се избират от Народното събрание, а четирима се назначават от президента на Република България.

Съществуващото законодателство не предоставя ясен, прозрачен и отворен подбор, който насърчава независимостта и общественото доверие в КЗД. ПКА насърчава КЗД да се застъпи за законодателни промени, целящи:

- публично огласяване на свободните постове за членове на КЗД
- увеличаване на броя на потенциалните кандидати от широк кръг обществени кръгове и групи
- насърчаване на широки консултации и/или участие в процеса на кандидатстване, оценяване и избор на комисарите; и
- гарантиране на плурализма в състава на комисията.

Пълният текст на Доклада на Международния координационен комитет може да бъде намерен на следния адрес в Интернет: [http://nhri.ohchr.org/EN/Documents/SCA%20REPORT%20OCTOBER%202011%20-%20FINAL%200%20\(with%20annexes\).pdf](http://nhri.ohchr.org/EN/Documents/SCA%20REPORT%20OCTOBER%202011%20-%20FINAL%200%20(with%20annexes).pdf)

Преюдициално запитване до Съда на ЕС

Комисията за защита от дискриминация отправи преюдициално запитване до Съда на ЕС за тълкуване на някои от разпоредбите на ДИРЕКТИВА 2000/43 на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране

на лица без разлика на расата или етническия произход. Отговорите на въпросите, макар и те да се поставят за тълкуване в рамките на конкретно производство, ще са от ключово значение в принципен план за развитието на националната ни практика за разрешаване на случаи на дискриминация като цяло — от една страна досежно правомощието на КЗД като национална юрисдикция да отправя преюдициални запитвания до Съда на ЕС за тълкуването на нормите на европейското законодателство. От друга страна отговорът на Съда в Люксембург ще допринесе до преодоляването на важни практически предизвикателства в производствата за защита от дискриминация, свързани с разпределянето на доказателствената тежест и прилагането на дефинициите за дискриминация.

Някои от поставените от КЗД въпроси са следните:

1. За квалифицирането на пряката и непряката дискриминация дали е непременно необходимо да се засягат пряко или непряко установени в закон права или интереси? Необходимостта от отговор на този въпрос е продиктувана от дадените в ЗЗДискр. дефиниции (чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. и пар. 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр.), както и националната практика по приложението им, според които едно поведение, за да бъде квалифицирано като дискриминация, се изисква то да засяга право или законен интерес. Изхождайки от тази уредба и практика по приложението ѝ, в случаите, когато нормативната уредба позволява поведение с двоен стандарт, нерядко се приема, че не е налице забранена дискриминация, защото извършителят по закон има право да се отнася по различен начин към сходни ситуации.

2. Как следва да се тълкуват правилата за доказателствената тежест, установени в Директива 2000/43 — дали те изискват жалбоподателят да докаже факти, от които се налага категоричен, несъмнен и сигурен извод или заключение за извършена пряка или непряка дискриминация, или е достатъчно да докаже факти, които навеждат само на предположение/съмнение за дискриминация? Разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., установяваща правилата за доказателствена тежест, буквално възпроизвежда разпоредбата на чл. 8, пар. 1 от Директива 2000/43 от българската ѝ езикова версия. Но е налице различие в използваната лексика на този текст от Директивата в различните ѝ езикови версии. Например според английската и немската езикови версии на тази разпоредба от Директивата е достатъчно фактите да позволяват предположение/презумпция за извършена дискриминация, докато според българската езикова версия се изисква доказването на факти, от които може да

бъде заключено, че е налице дискриминация. Разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. нерядко се прилага в националната практика като стандарт на доказване, който надминава сферата на предположенията и съмненията и се доближава до стандарта за пълно и главно доказване на претендираната дискриминация от страна на лицата, считани се засегнати. Нерядко се изисква доказването на преднамереност, умисъл и пряка причинно — следствена връзка между по-неблагоприятното третиране и релевиращия признак, на основата на който се претендира за извършена дискриминация.

3. Ако правилата за доказателствената тежест следва да се тълкуват като изискващи доказването на факти, от които може да се направи само предположение за извършена дискриминация, то тогава установените факти в главното производство удовлетворяват ли това изискване и налагат ли прехвърлянето на доказателствената тежест върху ответната страна, както и презумпция за каква форма на дискриминация създават? КЗД има установена константна практика да преценява като непряка дискриминация постоянното поставяне на електромерите в така наречените ромски квартали на височина от 7 м, която не позволява потребителите да проследяват показанията им и да регулират потреблението си. Защото постоянното поставяне на електромерите на тази височина се прилага от една страна само в тези квартали, от друга страна се прилага колективно, без да се държи сметка за това дали конкретният потребител има или няма някакво провинение и нарушение. В съдебната практика подобни факти, като установените в производството пред КЗД, се считат за недостатъчни за доказването на дискриминация или се приемат като доказващи липса на дискриминация на основата на етническа принадлежност. Искането на отговор на този въпрос произтича от необходимостта от точното прилагане на разпоредбата на чл. 8, пар. 1 от Директива 2000/43.

4. Разпоредбите на Директива 2000/43 допускат ли оправдаването на пряката дискриминация и на тормоза на основата на етнически произход или раса? В конкретния случай, практиката може ли да бъде оправдана със сочените от ответната страна причини за преместване на електромерите на тази височина и с обстоятелството, че по този начин се цели предотвратяването на посегателства над електромерите и мрежата предвид факта, че потребителите в ромските квартали нямат реална (нито същата, нито еквивалентна на потребителите, извън ромския квартал) възможност да проследяват показанията им и да регулират потреблението си?

Международно сътрудничество

Комисията за защита от дискриминация участва активно в редица международни и европейски мрежи, форуми и прояви. Под егидата на Европейската комисия КЗД работи в тясно сътрудничество с Европейската мрежа на националните органи за равенство EQUINET, Агенцията за основните права, Европейския институт за равенство на половете, Мрежата на националните органи за равенство на половете и Инструмента за техническа помощ и обмен на информация TAIEH. Комисията се ползва с авторитета на специализиран национален орган за борба с дискриминацията пред комитетите на ООН — Върховния комисар за правата на човека и Комитета за премахване на расовата дискриминация, пред структурите на Съвета на Европа — Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността и Комисаря за правата на човека, пред Организацията за сигурност и сътрудничество и Бюрото за демократични институции и права на човека. Тези институции, наред със Съда на ЕС и Европейския съд за правата на човека с готовност сътрудничат на КЗД, предоставяйки лектори, публикации и експертно съдействие.

Представители на Комисията за защита от дискриминация членуват в следните международни експертни работни групи:

- *В Еквинет:* „Антидискриминационно законодателство на практика“ „Разработване на стратегии“, „Комуникационни стратегии и практики“ и „Формиране на политики. Четирите работни групи допринасят с перспективи и изследвания, които са предоставят на Европейската комисия.

- *Консултативен съвет за равенство на половете към Европейската комисия.* Доцент Ирина Мулешкова е член на Консултативния съвет, като участва активно в разработването на политиките на ЕС за равенство на половете.

- *Експертен форум към Европейския институт за равенство на половете.* Експертите от всички държави членки на ЕС вземат активно участие в инициативите на EIGE, насочени към събирането и анализа на обективна, надеждна и сравнима информация на ниво Европейски съюз, с разработването на подходящи методи, които вземат предвид въпросите на равенството между половете в политиките на Общността, с улесняването на обмена на добри практики, на диалога между заинтересованите страни и осигуряването на голяма публичност на тази политика сред европейските граждани. Доцент Ирина Мулешкова като член на Експертния форум, участва активно в инициативите на Европейския институт за равенство на половете. Важен форум през годината беше международната конференция „Добри практики в джендър мейнстрийминг - ефективно обучение в

равенство на половете", 28 ноември 2011 г. в Брюксел.

• *Експертна работна група „Националните органи за равенство на половете“*, създадени по силата на Директива 2002/73/ЕС, за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в сферата на заетостта, квалификацията, повишението и условията на труд. Групата обсъжда Стратегията за равенство на половете 2010-2013 г., поправките в Директивата за родителски отпуск 2010/18/ЕС, Предложението за нова директива по член 19, целяща да разшири защитата от дискриминация извън сферата на заетостта по признаците религия, увреждане, възраст и сексуална ориентация, Разликата в заплащането на мъжете и жените, Поправки в Директива 92/85/ЕЕС относно отпуска по майчинство (СОМ 2008, 637), Подобряване на представителството на жените в управителните бордове на държавните компании. Работната група сътрудничи с отдел „Антидискриминационно законодателство“ в Генерална дирекция „Правосъдие“ към Европейската комисия.

• *Експертна работна група „Комуникации“ към Агенцията за основните права.*

• КЗД е Национална точка за контакт с Бюрото за демократични институции и права на човека (БДИПЧ) към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) по въпросите на престъпленията мотивирани от нетолерантност.

Несъмнено свидетелство за международния авторитет на КЗД беше поканата от страна на председателство на ОССЕ и Министерството на външните работи на Република България, Комисията в качеството си на контактна точка по въпросите на толерантността и недискриминацията да представлява България на *годишна конференция, посветена на правата на човека, 26 септември - 7 октомври 2011 г. във Варшава, Полша.*

Историческа перспектива:

Документът от Хелзинки 1992 г. възлага на БДИПЧ да организира всяка година среща за преглед на зачитането правата на човека в държавите участнички в ОССЕ и за търсене на подходи за подобряване спазването на тези ангажименти. На основание на Постоянното решение на Съвета на Европа № 476 от 23 май 2002 г., целите на Годишната среща за преглед на човешкото измерение са, да проследи ангажиментите за зачитане правата на човека, насърчаване на спазването им и оценка на процедурите и механизмите за наблюдение на тези ангажименти.

Годишната среща направи преглед на следните основни права и свободи:

Свобода на изразяването, свободни медии и информация - преглед на законодателството, гарантиращо свобода на изразяване в държавите участнички в ОССЕ, достъпа до информация и свободата на медиите. Акцентира се върху ролята на новите медии и насърчаването на плурализма; както и действия, възпрепятстващи свободата на медиите - тормоз, задържане или насилие над журналистите.

Свобода на мисълта, религията и убежденията - преглед на законодателството, гарантиращо свобода на вероизповеданието и убежденията. Тези теми са отколен приоритет в ангажиментите на ОССЕ към човешкото измерение.

Свобода на сдружаването, Национални органи за правата на човека и ролята на гражданското общество в защитата на човешките права и образование по правата на човека.

В този панел председателят на КЗД представи законодателната рамка, гарантираща свобода на вероизповеданието в България, държавните политики, работата на КЗД и добри практики за институционално сътрудничество.

Инициативи на Европейската комисия и Европейската мрежа на органите за равнопоставеност Equinet

Председателят на КЗД взе участие в конференцията *„Подобряване на достъпа до жилищно настаняване за ромите: добри местни практики, финансиране и законодателство“*, организирана съвместно от Агенцията за основни права, Чешкото председателство на Десетилетието на ромското включване и Европейската комисия, ГД „Регионално развитие“ на 2-4 февруари 2011 г. в Прага, Република Чехия.

Основната цел на конференцията беше да се обменят добри практики за подобряването на достъпа на ромите до жилищно устрояване и да се идентифицират основните научени уроци по отношение на мерките и политиките, които могат да бъдат предприети от държавите и правителствата, участващи в Десетилетието на ромското включване.

КЗД участва в проекта *„Достъп до правосъдие“* на Агенцията за основни права като контактна и референтна точка, наред с още седем Национални органи за равнопоставеност и Еквинет. Проектът разработва социологическо проучване на тема *„Достъп до правосъдие“* в осем държави (Австрия, Белгия, България, Италия Република Чехия, Великобритания, Франция и Финландия). Изследването се базира на интервюта с жалбоподатели, представители на органите за равенство и посредници (тоест адвокати, организации за подкрепа на жертвите и др.).

КЗД се представи с презентация на ежегодния *правен семинар на високо равнище „Развитието на правото и правните концепции в областта на равенството и многообразието“ 28 март 2011 г.* Есен Фикри, член на КЗД, представи казуси от практиката на Комисията.

Председателят на КЗД бе поканен на *специализиран семинар за националните органи за равенство, организиран от Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, 26-27 май 2011 г., Страсбург.* Той взе участие в форума на тема „Дискриминация и расизъм в сферата на заетостта“ предвид факта, че тази проблематика представлява важна част от работата на националните органи за равенство и ще залегне в основата на следващата Обща политическа препоръка на ЕКРН. На семинара се обсъдиха последните промени в националното и европейското законодателство и пропуските в нормативната рамка; идентифицираха се проблемите в прилагането на съответните стандарти и се даде възможност на националните органи за равенство да споделят своя опит и добри практики в тази област. В Панел 4 „Укрепване на специализираните органи, подобряване на достъпа до правна помощ и компенсации“ председателят на КЗД представи добри практики от работата на Комисията за защита от дискриминация.

Специално внимание се отдели на практическите изисквания за ефективност и независимост на независимите държавни органи, защитаващи и отстояващи нормите и ценностите на недискриминацията и равенството. Представителите на Съвета на Европа, Службата на комисаря за правата на човека и ООН изтъкнаха, че трябва да се въведат гаранции за тяхната структура, мандат, функции, правомощия, финансиране и практики, да се измери тяхната ефективност и независимост в борбата с дискриминацията и насърчаването на равенството. Образът, достъпността и про-активният подход на органите за равенство сред широката общественост, както и тяхното взаимодействие с другите структури за правата на човека, трябва да бъдат устойчиви.

Представители на КЗД участваха в обучението за юристи *„Конфликт между правото на равно третиране и другите основни права“*, 12-13 септември 2011 г., Еквинет, домакин е австрийският омбудсман, Виена; в конференция на ЕК *„Равенство между жените и мъжете“*, 19-20 септември 2011, Брюксел.

Пета среща на върха по въпросите на равенството, 14-15 ноември 2011 г., Познан, организирана от Европейската комисия и Полското председателство на ЕС Председателят на КЗД участва на този форум на високо равнище с основна тема „Провеждането на антидискриминационните политики на местно ниво“, което е решаващо за

ефективната борба с дискриминацията и насърчаването на равенството. Именно на местно ниво се реализират националните програми и политики и там групите хора, подложени на неравно третиране, се организират и изразяват своите нужди и тревоги. Именно на местно и регионално ниво се зараждат идеите за социален прогрес и промяна. Тези заключения бяха включени в Познанската декларация, която беше приета на втория ден от срещата. Всички държави признаха необходимостта да се работи на местно и регионално ниво, защото не е достатъчно да се приеме един добър закон за защита от дискриминация, а трябва да се работи по места, като се гарантира участието на работодателите, синдикатите и гражданските асоциации.

Годишна конференция на Агенцията за основните права, Варшава, 20-22 ноември 2011 г. „Достойнството и правата на нередовните имигранти“

Представители на КЗД участваха в конференцията, организирана от Агенцията на ЕС за основните права и Полското председателство на ЕС и посветена на положението на нередовните мигранти, като се представиха четири тематични доклада на FRA, отразяващи достъпа на мигрантите с нередовен статут до здравеопазване в 10 страни членки на ЕС, основните права на мигрантите, работещи в сферата на домашния труд, основните права на мигрантите в Европейския съюз и положението на лицата, прекосяващи нелегално гръцката сухопътна граница. Агенцията за основни права предостави убедителни доказателства и свидетелства за степента на дискриминация и нарушения на основните права на тези групи мигранти в Европейския съюз.

Основни теми:

- Ограниченият достъп до здравеопазване и спешното медицинско лечение (особено за децата и бременните жени), което не се предоставя безплатно на мигрантите както на гражданите на ЕС;
- Бариери в достъпа до основно образование за децата на нередовните мигранти, вследствие изискванията за представяне на официални документи;
- Законови и практически бариери, които правят невъзможен или изключително труден достъпа на нередовните мигранти до правосъдие, когато са подложени на експлоатация и тормоз от техните работодатели;
- Проверки в близост до училищата и болничните заведения и практиките доставчиците на услуги да се задължават да докладват и предават нередовните мигранти, подкопавайки достъпа им до основни права;

- Препятствия, затрудняващи достъпа до основни права за онези нередовни мигранти, които не могат да бъдат изведени от страната по законови или практически причини и остават без всякакъв правен статут за продължителни периоди от време.

Среща на високо равнище между ръководителите на националните органи за равенство и ръководители от Съвета на Европа, Европейската комисия и ООН, Брюксел, 29 ноември 2011 г.

Председателят на КЗД присъства на среща, организирана от Еквинет, Европейската комисия и Мрежата на националните органи по правата на човека към ООН. Форумът предостави уникална възможност да се обсъдят най-важните въпроси, свързани с насърчаването на равенството и ефективната роля на органите за равенство. В първата сесия Томас Хамарберг, комисар за правата на човека към Съвета на Европа, подчерта потенциала на тези органи в промотирането на равенството и заяви необходимостта от утвърждаване на ясни и точни стандарти за органите на равенство. Във втората сесия Лина Папамихалополу, началник отдел „Равенство и интеграция на ромите“ в Генерална дирекция „Правосъдие“ на Европейската комисия, представи позицията на Европейската комисия по отношение стандартите за националните органи за равенство, достъпа до финансиране и тяхната независимост.

Трета сесия акцентира върху връзката между равенството и правата на човека - възможности, рискове и водещи принципи. Алън Милър, председател на Европейската група на националните институции за правата на човека и председател на Комисията за правата на човека, Шотландия, и Лорийн Костер, президент на холандската Комисия за равно третиране, споделиха опит в съчетаването на тези два мандата.

Целите на срещата бяха да се насърчат равните права и равните възможности за всички в Европейския съюз и да се обменят знания и опит с цел разработване на по-ефективни начини за борба с всички форми на дискриминацията.

Председателят на КЗД присъства на *годишното общо събрание на Мрежата на европейските органи за равенство (Еквинет)*, 29-30 ноември 2011 г., като участва в обсъждането и приемането на годишната програма на Мрежата, стратегията и планираните инициативи заедно с над 50 ръководители и представители на националните органи за равенство, членуващи в Мрежата.

Посещения в КЗД

На 8 април 2011 г. Мандана Зарехпарвар, председател на Европейската мрежа на органите за равенство (Еквинет) и експерти от Датския институт за правата на човека направиха посещение в Комисията за защита от дискриминация. От основен интерес бяха теми, свързани с работата на КЗД като национален орган за равенство, съчетаващ функции на трибунал и дейности за насърчаване на равенството и толерантността. В качеството си на председател на Европейската мрежа на органите за равенство г-жа Зарехпарвар следи с подчертан интерес финансовия и административен ресурс, гаранциите за независимост и отношението на правителството към работата на комисията.

В периода 20-23 юни 2011 г. директорът на Агенцията за основните права Мортен Кяерум направи официално посещение в България. На 21 юни 2011 г. той посети КЗД и се срещна с членовете на комисията, като обсъди детайлно тенденциите и естеството на жалбите и сигналите, разглеждани от КЗД, работата на регионалните представители, основните предизвикателства предвид финансовата и икономическата криза. Директорът на Агенцията изтъкна, че КЗД играе особено важна роля в борбата с дискриминацията и насърчаването на равнопоставеността във времена на икономическа криза, когато уязвимите групи се нуждаят от специална закрила, тъй като са сериозно засегнати от несигурността и сътресенията в икономиката.

Мортен Кяерум се заинтересува от процеса на акредитация на КЗД като национален орган за правата на човека и потвърди подкрепата на агенцията за провежданите дейности на КЗД, насочени към повишаване на информираността и капацитета на различни целеви групи в борбата с дискриминацията и утвърждаване на културата на зачитане на основните права. По-късно агенцията участва със свой лектор, презентации и публикации в ежегодния семинар за юристи, организиран от КЗД.

На 4 юли 2011 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация беше г-жа Гей Макдугъл, независим експерт на ООН по въпросите на малцинствата. В рамките на възложения от ООН мандат независимият експерт работи за насърча-



Мандана Зарехпарвар, председател на Европейската мрежа на органите за равенство (Еквинет), на семинар на КЗД



Директорът на Агенцията за основните права на ЕС Мортен Кяерум на посещение в КЗД



Експерти от Датския институт за правата на човека на семинар на КЗД

ване прилагането на Декларацията на ООН за правата на хората, принадлежащи към национални или етнически, религиозни и езикови малцинства, следи за евентуални проблеми и установява добри практики в областта на равните права на малцинствата. След посещението си в България независимият експерт представи доклад със своите констатации и препоръки пред 19-ата сесия на Съвета по правата на човека на ООН. Г-жа Гей Макдугъл прояви интерес към положението на етническите, религиозните и езиковите малцинства в България, към проблемите, свързани с положението на малцинствените групи, към специфичните законодателни и други мерки, които са приети за недопускане на дискриминация, за равенство пред закона с цел членовете на малцинствените групи да могат безпрепятствено да упражняват своите права. Тя повдигна въпроси за равния достъп до образование на малцинствата и за обучението им на майчин език.

Г-жа Макдугъл високо оцени работата на Комисията за защита от дискриминация, като посочи, че органът се нуждае от по-добро финансово обезпечение и повишен административен капацитет, за да може напълно да разгърне потенциала си за борба с дискриминацията и гарантиране на равни права в България.



Гей Макдугъл, независим експерт на ООН по въпросите на малцинствата, на посещение в КЗД

В края на посещението си на 11 юли 2011 г. независимият експерт направи съобщение за пресата и обяви, че преди края на годината предстои изготвянето на подробен окончателен доклад, който ще бъде представен пред Съвета по правата на човека на ООН в Женева.

През месец юни и месец септември 2011 г. посетиха КЗД експерти от Бюрото за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество с цел обсъждане на

основните права и свободи, развитието на националното законодателство за борба с инцидентите, мотивирани от омраза, зачитането на правата на малцинствата и други актуални теми, вменени в отговорностите на КЗД като национален орган за равенство и точка за контакт по въпросите на престъпленията от омраза. През месец март 2011 г. Томас Хамарберг, комисар по правата на човека

Страсбург, 21 март 2011 г.

Комисарят за правата на човека към Съвета на Европа Томас Хамарберг публикува Становище за ролята на националните органи за равенство

Националните органи за насърчаване на равенството са институции, създадени по силата на законите за защита от дискриминация и насърчаване на равнопоставеността в страните членки на Европейския съюз. Тези закони забраняват дискриминацията, тормоза и преследването и гарантират правото на равно третиране на всеки човек на основание на редица защитени признаци, като пол, раса и етнически произход, увреждане, сексуална ориентация, възраст, религия и други.

Националните органи за равенство притежават потенциала да играят изключително важна роля в обществото. Те разглеждат и се произнасят по жалби за дискриминация, като по този начин помагат на хората да упражняват своите права. Националните органи оказват подкрепа на работодателите, доставчиците на услуги и нивата на вземане на решения в разработването на ефективни политики и практики за равенство в техните организации и мобилизират широк кръг заинтересовани страни за активно насърчаване на равенството и борба с дискриминацията. Те допринасят за изграждане на култура на зачитане на правата в демократичното общество, което признава значението на силното антидискриминационно законодателство. В допълнение, тези национални органи имат решаваща роля за създаването на богата база данни и знания за проблемите на дискриминацията и неравенството.

Съществуват редица международни инструменти, които очертават основните права по отношение на равенството и недискриминацията и които задължават страните членки да създадат национални органи за равенство и да заложат

към Съвета на Европа¹, публикува своето становище за ролята на националните органи за правата на човека, след поредица от посещения в различни страни членки на Съвета на Европа. Комисарят публикува редовно свои становища и позиции, насочени към правителствата на държавите, европейските и международните институции.

станданти за тези органи. Настоящото становище не се стреми да замени или промени разпоредбите на тези инструменти, а ги разглежда в дълбочина.

Доброто антидискриминационно законодателство е необходимо условие за реализирането на потенциала на националните органи за равенство. Днес ние сме свидетели на зараждането на едно ново поколение Закони за защита от дискриминация в отговор на ограниченията и трудностите, които срещаме в прилагането на по-старите разпоредби. По-специално, това ново поколение закони се стреми да разшири и подобри защитата на по-широк спектър от признаци и приложното поле, дефиницията за дискриминация, включването на позитивни задължения или мерки, спектъра на изискванията за осигуряване на благоприятни условия и строгостта на налаганите санкции.

Националните органи за равенство в страните членки са твърде разнообразни и използват различни подходи. Това многообразие е най-видно в структурата на органа, броя на защитените признаци, естеството на техните функции и правомощия, както и на дейността им. Често тези елементи са отражение на специфични обстоятелства в по-малките страни членки. Много държави все още трябва да създадат специализирана национална структура за насърчаване на равенството.

Независимостта и ефективността са двата основни индикатора за оценка на националните органи за равенство.

Независимостта е основен фактор за ефективността на един национален орган за равенство. Независимостта на органа може да се тълкува от гледна точка на свободното разпределяне на ресурсите (финансови, човешки и др.), определяне на приоритети и упражняване на правомощия по начин, който органът счита за уместен. Юридическата структура на

органа, механизмът за избиране и назначаване на ръководните позиции и отчетността на органа

пред обществото са ключови фактори за подsigуряването на тази независимост.

Ефективността е другият основен фактор за работата на националните органи за равенство. Ефективността изисква тези органи да могат да изпълняват всички свои функции и правомощия в степен и стандарти, които гарантират коригиращо въздействие върху дискриминацията и неравенствата. Бюджета на тези органи и естеството и спектъра на техните функции са основни фактори за тяхната ефективност.

Вътрешните правила и организация на националните органи за равенство също влияят на тяхната независимост и ефективност. Ръководството на органа има решаващо значение като гаранция за независимостта. Ключови фактори за ефективността са стратегическият подход, достъпността за широки слоеве от

населението и привличането на различни заинтересовани организации и партньори.

Тук се оправят редица препоръки към страните членки за прилагане на антидискриминационното законодателство и създаване и подкрепа за национални органи за равенство. Отправят се препоръки и към самите органи за равенство по отношение на тяхната работа.

За пълният текст на становището на комисаря за правата на човека за ролята на националните органи за равенство, на английски и френски език:

English:

<https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1761031>

French:

<https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1763115>

Сътрудничество с държавни институции

Като национален орган за равнопоставеност Комисията за защита от дискриминация е призвана да насърчава равните възможности и борбата с дискриминацията, да гарантира защитата на отделните граждани от дискриминация по 19 признака, сред които възраст, пол, етническа принадлежност, религия, увреждане и сексуална ориентация в различни сфери на живота - заетост, образование, жилищно настаняване и социално осигуряване. Тези задачи могат да се изпълняват с реален ефект само при гарантирана независимост от правителствена и неправителствена намеса. За тази цел принципът на независимост е изрично заложен в редица ключови документи: Парижките принципи², Общата политическа препоръка № 2 на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността³ и редица ди-рективи⁴. Въпреки че точната формулировка се различава, всичките тези документи заявяват, че страните членки трябва да делегират достатъчно правомощия на своите специализирани органи за равнопоставеност, така че те да могат да предоставят независима помощ на жертвите на дискриминация в разследването на техните жалби за дискриминация, да провеждат

независими проучвания на дискриминацията и да публикуват независими доклади и да отправят препоръки по всички въпроси свързани с дискриминацията. Също така, специализираният орган за равнопоставеност трябва да има пълна юридическа, финансова и оперативна независимост както от държавните институции, така и от неправителствените организации.

Водена от тези принципи, в процеса на своето утвърждаване на независим специализиран държавен орган КЗД създаваше връзки с различните заинтересовани страни в българското общество - институции, сдружения на гражданското общество и медии, - стремежки се да бъде

² Резолюцията на Комисията по човешки права 1992/54; За Парижките принципи посетете <http://www.unhchr.ch/htmlPrnenu6/2/fs19.htm#annex> (4 април 2008)

³ Съветът на Европа (1997). Обща политическа препоръка №2 на ЕКРН. Специализирани органи за борба с расизма, ксенофобията, антисемитизма и нетолерантността на национално ниво. Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността. Страсбург

⁴ Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на лица, без разлика на расата или етническия произход (Член 13); Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г. за изменение и допълнение на Директива 76/207/ЕИО (Директивата за равнопоставеност на половете) относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените

максимално полезна на гражданите и уязвимите групи, без да губи своята независимост.

Комисията за защита от дискриминация редовно предоставя информация и участва в изготвянето на официални становища на Република България съвместно с Министерски съвет, Министерството на външните работи, Министерството на труда и социалната политика, Министерството на вътрешните работи и други органи на изпълнителната власт.

В периода 29-30 ноември 2011 г., по искане на Главна дирекция „Криминална полиция“ към Министерството на вътрешните работи, КЗД организиране на два обучителни семинара за 250 специалистите от дирекции „Детска педагогическа стая.“ Интересът на специалистите беше породен от обучителния пакет „Училища без дискриминация“ и приложението му в работата с подрастващите с цел създаване на култура на толерантност, зачитане на човешките права и уважение на многообразието.

КЗД има отлично взаимодействие с органите на местната власт, както и с областните администрации.

Партньорство с НПО

През 2011 г. Комисията за защита от дискриминация продължи да работи добре с редица неправителствени организации, укрепвайки духа на партньорство, обмяна на знания и умения и разширявайки пътищата за предоставяне на независима помощ и консултации в гражданското общество. Наред с вече утвърдени партньори, като Съюза на слепите в България, Съюза на глухите в България, Съюза на инвалидите в България, Фондация на родители на деца с епилепсия, Българска асоциация на лица с интелектуални затруднения, Български хелзински комитет, Фондация за развитие на правосъдието, фондация „Български адвокати за права на човека“, фондация С.Е.Г.А., фондация "Междуетническа инициатива за човешки права", Конфедерацията за защита на здравето, Институт "Отворено общество", Център за психологически изследвания, Международен център

те в достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване и условията на труд (чл. 7 въвеждащ чл. 8а.); Директива 2004/113/ЕО от 13 декември 2004 г. относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените в достъпа и предоставянето на стоки и услуги (член 12); Директива 2006/54/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. относно за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (член 20); и Предложението за Директива на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на лицата независимо от религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация (2008) 426 окончателно) (член 12).

по малцинствата и културните взаимодействия, Национален ромски център "Свети Георги", Фондация "Европейски институт", „Център за правна помощ - глас в България“, Гражданска инициатива „Справедливост 21“, Български съвет за бежанци и мигранти, Сдружение „Социален диалог“, и неправителствени организации защитаващи правата на рискови групи. КЗД си партнираше със сдруженията на гражданското общество както в случаите на осъществяване на своята превантивна дейност, така и при извършване на контролните си функции на взетите от комисията решения.

Тези партньорства несъмнено допринасят за ефективността на широката кампания в обществото за повишаване на съзнанието, информираността и нетърпимостта към проявите на дискриминация. От друга страна, тези организации са своеобразен коректив как държавата чрез своите органи изпълнява задължението по осигуряване на равното третиране на гражданите.

Взаимодействие с медиите

Работата на КЗД и решения допринесли за разчупване на негативните стереотипи по признак пол бяха представени в броя на списание „Парламент“ от 7 март 2011 г., посветен на темата за равенството на половете. Списание „Парламент“ е издание за Европейския парламент и Европейската комисия, което излиза на всеки две седмици и се разпространява сред всички Членове на ЕП, ръководните служители в Европейската комисия, Съвета на ЕС и сред различни институции на ЕС. Редакцията е ситуирана в Лондон, Великобритания.

Броят представи новата Стратегия за равенство на жените и мъжете представлява работната програма на ЕК в областта на равенството на половете за периода 2010-2015 г. Тя следва двупосочен подход на конкретни инициативи и интегрирането на равенството на половете във всички останали политики и дейности на ЕС ("джендър мейнстриймिंग"), подход, който се превърна в запазена марка на работата на ЕС,

целяща да насърчи равенството на половете. Броят отрази редица теми в тази връзка, като заетостта, разпределянето на семейните отговорности, упражняване правото на труд, бедността и насилието срещу жените.

Изминалата 2011 г. бе богата на информация в медиите за работата на Комисията за защита от дискриминация. Много от образувателните преписки и решенията на КЗД през годината ангажираха вниманието на журналистите, не бяха малко заседанията, на които присъстваха представителите на средствата за масово осведомяване.



Заседание в КЗД

бъде чуто от много хора. Затова пресцентърът на комисията информира медиите в страната за обречеността на тези родители. В нарочно телефонно обаждане жалбоподателка по преписката и майка на дете с увреждания от Варна благодари за направеното от пресцентъра и подчерта, че след прессъобщението от КЗД над 15 медии са я потърсили за интервю, за да сподели болката си. Самият пресцентър осъществи и редица контакти между жалбоподателите по преписката и медии. Решението на комисията по казуса очаквано имаше засилено медийно отразяване.

Огромен медийен интерес предизвика прессъобщението за решението на комисията за винетките.

Подобаващо и с ангажимент към проблемите на хората с увреждания бе отразено прессъобщението за решението на КЗД за недостъпността на метрото.

Интригуваща за медиите се оказа информация за постановено решение на Комисията за защита от дискриминация за установена дискриминация

Пресцентърът с информацията си поддържаше буден интереса на национални и регионални медии към ставащото в комисията.

Силен резонанс имаше прессъобщението, с което се предостави на медиите почти пълен прочит на протокол от заседание по преписка, образувана по жалба на биологични родители на деца с увреждания, на тези хора с „трудова“ договор до края на живота си“, както бе написано в национален ежедневник. Казаното по време на заседанието от майките на болните деца не трябваше да остане в анализите, без да

заради отказ от предоставяне на стоки или услуги от страна на „ЕВН България Електроразпределение“ АД - Пловдив,.

Друга информация с решение на комисията за установена извършена дискриминация по признак възраст от БТК бе мултиплицирана в пространството заради това, че сумата на глобите бе най-високата, налагана досега в решение на КЗД - 21 950 лв.

По инициатива на отдел „Специализирана администрация“ в КЗД бе подготвено и изпратено прессъобщение за постъпилите немалък брой жалби и образувателните преписки, които са свързани с проблемите на онкоболните и са индикатор за необходимост от цялостното приваждане на медицинските грижи в тази област до съвременно равнище.

С интерес се следяха от медиите особено извън столицата организирани от комисията обучителни национални и с международно участие семинари и

конференции по европейските проекти, както и събитията, организирани от КЗД в осъществяване на нейната превантивна дейност.

През изтеклата година забележимо се наложи практиката медиите да разработват задълбочено свои материали за КЗД с тематична насоченост, обвързана с определен дискриминационен признак - пол, сексуален тормоз, тормоз на работното място и др. Пресцентърът предоставяше на репортерите необходимата информация и такива тематични статии бяха публикувани в БТА и във вестниците „Капитал“, „Труд“ и „Телеграф“, като те представяха естеството на работа на комисията, а на практика популяризираха институцията.

Беше изготвено благодарствено писмо до bTV Media Group. Поводът за това писмо бе създаденият от екип на телевизията филм „Толерантна дискриминация“, който представя работата на комисията. Филмът бе излъчен в bTV Репортерите във вечерта на 24 декември 2011 г. Не могат да не впечатляват както професионализмът на работилите върху филма, така и времето на показването на филма на екран - в навечерието на святото за целия християнски свят Рождество Христово — Бъдни вечер. Многообхватност на изследването, срещи с мнения по темата на хора от различни краища на страната, които са били жалбоподатели в комисията, посочени анкети за толерантността на българина, обобщения по темата, докоснати проблеми на обществото ни, свързани с дискриминацията, отношението на българина към различните, отговорностите в борбата с нетолерантността на всички нива, за да не бъдат различните „невидими“, и най-важното — че има кой да помогне, когато е проявена дискриминация, и това е КЗД — ето достойните характеристики на филма. Пресцентърът на комисията активно участваше в подготовката му, като предоставяше на екипа на филма материали, справки, статистики от КЗД, координати на жалбоподателите, говорили във филма.

Собствен мониторинг на КЗД сочи, че през 2011 г. водеща позици в отразяването на работата на КЗД заема вестник „Труд“ с 86 информации, следват „Монитор“ — 38, бТВ — 33, БНТ — 30, „Новинар“ — 30, и т. н. Разбира се, че не всичко, казано и написано за комисията, може да бъде „хванато“ в реално време, особено публикуваното в регионалните медии, и не само в тях, но имаме възможността да бъдем доволни от начина, по който се отразява работата на КЗД в медииното пространство, от интереса на медиите към тази работа, който е нараства всяка година.

Ще посочим по месеци рганизираните от пресцентъра медийни изяви на представители на КЗД, като стремежът е бил насочен към създаване на медиен комфорт по време на тези изяви.

През януари на 2011 г. бяха подготвени и организирани интервюта на член на КЗД пред Нова ТВ и на представител на КЗД пред бТВ.

През февруари бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред в. „Труд“, БНТ, Нова ТВ, бТВ, ТВ 7 и Телевизия Европа.

През март бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред бТВ, пред БНТ — за централната новинарска емисия и за предаването „Открито“, пред Радио К2.

През април бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред Радио Фокус, бТВ, БНТ и Радио К2.

През май бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред бТВ, Да-рик радио, електронен сайт „Гласове“, БНТ, пак пред бТВ, пред Нова ТВ. След подготвена и изпратена от пресцентъра информация заседания на КЗД бяха посетени и отразени от БНТ, Нова ТВ, бТВ и ТВ 7.

През юни член на КЗД участва в сутрешна емисия на ББТ, бяха подготвени и организирани две интервюта на членове на КЗД пред бТВ. След подготвена и изпратена от пресцентъра информация заседания на КЗД през месеца бяха посетени и отразени от БНТ, Нова ТВ, бТВ, и ББТ.

През юли бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред ТВ Европа и Радио К2. След подготвена и изпратена от пресцентъра информация заседания на КЗД бяха посетени и отразени от БНТ и Нова ТВ.

През август бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД за вестниците „Дневник“, „Труд“ и „168 часа“, пред бТВ и БНР

През септември след подготвена и изпратена от пресцентъра информация на заседание на КЗД присъства бТВ.

През октомври член на КЗД участва в сутрешна емисия на ББТ, бяха подготвени и организирани интервюта на членове на КЗД пред Дарик радио, Медиапул, ТВ 7, БНТ — Варна (на живо). След подготвена и изпратена от пресцентъра информация на заседание на КЗД присъства ТВ 7.

През ноември бяха подготвени и организирани интервюта на представител на КЗД пред БНТ и на член на КЗД пред в. „168 часа“. След подготвена и изпратена от пресцентъра информация заседания на КЗД бяха посетени и отразени от БНТ, бТВ, и в. „България днес“. Пресцентърът съдейства на журналист от бТВ за осъществяване на репортаж във връзка с преписка, образувана в КЗД. Беше организирано интервю на жалбоподател в КЗД пред БНТ във връзка с решение на ВАС срещу Софийски университет и на друг жалбоподател пак пред БНТ по преписка в КЗД.

През декември бе подготвено и организирано интервю с председателя на КЗД за филм „Толерантна дискриминация“.

рантна дискриминация", излъчен в бТВ Репортерите"; бяха подготвени и организирани интервюта на представители на КЗД пред БНТ, ТВ7

— два пъти, бТВ, Нова ТВ, Дарик радио, БГНЕС, Медиапул, в. „Труд“. След съдействие на прес-центъра интервю пред в. „Монитор“ даде автор на социологическо проучване, поръчано от КЗД.

Отмина поредната година, в която работата на комисията бе отразявана с интерес от средствата за масово осведомяване. Репортажите и публикациите бяха винаги интригуващи, ангажирани с идеята да покажат отвсякъде проблема, бил той общозначим или частен, и евентуалните пътища за неговото решаване. По този начин медиите се превръщаха в глашатая на стореното от антидискриминационната комисия, даваха своя съществен принос за преодоляването на утвърдените в обществото стереотипии и така се обединяваха около каузата за един по-добър свят.



Регионално обучение „Училища без дискриминация“ във Варна



Регионално обучение „Училища без дискриминация“ в София



Второ регионално обучение „Училища без дискриминация“ в София



Регионално обучение „Училища без дискриминация“ във В. Търново

Европейски проекти

Проектите с финансиране по програмите на ЕС са ценна възможност за осъществяване на иновативни дейности, обмяна на опит със сродни организации и разработване на нови инициативи. Затова КЗД се ориентира към проекти, които развиват експертния и административния капацитет, създават възможности за обучение на различни целеви групи, повишават обществената осведоменост по отношение на основните човешки права, работят целенасочено с младежта и насърчават общуването между различните поколения, общности и култури. Не на последно място, европейските проекти позволяват разработването на публикации и интерактивни методологии за възпитаване на култура на толерантност, уважение и зачитане на правата.

През 2011 г. КЗД осъществи проекта „Училища без дискриминация“ (JLS/2008/FRAC/ AG/1241, 30-CE-0306237/00-05) в партньорство с Института за правата на човека, Кралство Дания, разработи и разпространи образователен пакет (филм, уебсайт и комплект наръчници и речници за преподаватели в среден, горен и

висш педагогически курс), който представя темите за расизма, религиозната нетърпимост и ксенофобията; корените на дискриминацията и вкоренените предразсъдъци и спомага за възпитаване на младежи с активни граждански позиции и демократични европейски ценности. В периода януари - май 2011 г. се проведоха 6 планирани обучения за съответните целеви групи (учители среден и горен курс; ученици горен курс и преподавателите в педагогическите институти) в София, Велико Търново, Варна, Бургас и Пловдив. На 7 април 2011 г. в София се състоя заключителната конференция по проекта, която представи резултатите пред образователни специалисти от двете държави.

На 14 октомври 2011 г. проектът на КЗД „Електронен тест за толерантност“ беше удостоен с наградата Еразъм Евромедия на официална церемония в аулата на Виенския Университет. Електронният тест беше представен като „творческа инициатива, която предлага авангарден подход към най-важните теми в модерните европейски общества“.

През 2011 г., съвместно с Министерството на труда и социалната политика и Фондация „Институт отворено общество“ КЗД изпълни



Национален семинар „Превенция и борба с дискриминацията чрез средствата на наказателното право“



Международна конференция на тема „Дискриминацията в училище: възприятия и реалности“

проекта „Равенството като път към прогрес“, VS/2010/0536 с финансовата подкрепа на Програма ПРОГРЕС (2007-2013) на ЕС⁵. Целите на проекта бяха по-добро прилагане на националното антидискриминационно законодателство; разширяване на националната политика за борба с дискриминацията и насърчаване на равенството; повишаване на обществената информираност за европейските и националните политики и законови инструменти в борбата с дискриминацията.

В рамките на проекта КЗД разработи и внедри три обучителни модула насочени към юристи, магистрати и служители на МВР, проведе изследване „Стереотипи и предразсъдъци в учебници, учебни помагала и образователни програми и планове в подготвителното и основното об-

разование“ и организира редица инициативи.

Една от тях е националният семинар с международно участие „Превенция и борба с дискриминацията чрез средствата на наказателното право“ се проведе в периода 30 юни - 2 юли 2011 г. в София с цел да повиши чувствителността на институциите към престъпленията, мотивирани от предразсъдъци, подчертавайки особената степен на обществена опасност и тежест на тези деяния. В хода на обученията практикуващите юристи бяха запознати със значимостта на този феномен и усилията на европейско и международно ниво за превенция и борба с такива престъпления, създаване на умения у практикуващите юристи за идентифициране на такива престъпления, тяхното разследване и санкциониране. Ефективната борба с подобен род деяния изисква привличане на вниманието на всички заинтересувани органи от изпълнителна, законодателна, съдебна власт и неправителствени организации към усъвършенстване и подобряване приложението на съществуващите законодателни мерки за по-ефективна превенция и борба с най-тежките форми на дискриминация чрез средствата на наказателното право.

Семинарът събра над 130 магистрати, сред които практикуващи юристи в областта на наказателното право - следователи, главни разследващи полицаи, прокурори, съдии, адвокати, юристи от неправителствения сектор, както и други заинтересувани от проблематиката; представители на ключови институции в законодателния процес - депутати, представители на Министерство на правосъдието, Министерство на вътрешните работи и Министерство на външните работи; представители на висшите органи на съдебната власт - Прокуратурата на Република България, Върховен касационен съд, Висш съдебен съвет и Националният институт на правосъдието, както и служители на КЗД. Лектори от Европейската комисия и Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа

⁵ Решение № 1672/2006 за създаването на програма на Европейската общност за заетост и социална солидарност - ПРОГРЕС е прието от Европейския парламент и Съвета на Европа на 24 октомври 2006 г. Основната мисия е оказване на финансова подкрепа на провеждането на целите на Европейския съюз в сферата на заетостта и социалните въпроси заложиени в Социалната програма и по този начин да се допринесе за постигането на целите на Лисабонската стратегия в тези области. Целта на проекта е да укрепи приноса на ЕС и да подкрепи страните членки в техните ангажименти и усилия за създаване на повече и по-добри работни места и за изграждане на по-солидарно общество. За тази цел ПРОГРЕС: предоставя анализи и политически препоръки в сферите на дейност на ПРОГРЕС; следи и докладва за прилагането на европейското законодателство и политики в сферите на дейност на ПРОГРЕС; насърчава обмена на политики, знания и подкрепа между страните членки в областта на целите и приоритетите на ЕС; защитава възгледите на заинтересованите страни и обществото като цяло. Седемгодишната програма е насочена към всички заинтересовани страни, които могат да спомогнат за оформянето на развитието на справедливо и ефективно трудово и социално законодателство и политики.

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

запознаха участниците с актуалното развитие на темата в международен план.

Рафаел Поло Гуардо, представител на ГД „Правосъдие“ към Европейската комисия, представи на семинара *„Рамково решение на Съвета относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателното право (СОМ(2001)664)“*. Официалният представител на ЕК подчерта, че Европейският съюз се бори с дискриминацията, обусловена от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждания, възраст и сексуална ориентация, а Договорите забраняват цялата дискриминация на база националната принадлежност. Правото на недискриминация е допълнително подсилено от Хартата за основните права, която има същата правна стойност като Договорите. Началото на юридическата рамка на ЕС по антидискриминацията бе поставено през 2000 г. Тя съдържа три директиви, а именно за равно третиране независимо от расовия или етническия произход, за заетостта и между мъжете и жените извън трудовия пазар. Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) подпомага държавите-членки и институциите и органите на Съюза при прилагането на правото на ЕС относно антидискриминацията. Дискриминацията може да се определи като разграничение, противоречащо на принципа за равенство на гражданите и състоящо се в неговото нарушаване в ущърб на някои лица поради действителната или предполагаемата принадлежност към определена група, обособена по раса, цвят на кожата, религия, произход, национална или етническа принадлежност. Това определение е изведено от Рамковото решение 2008/913/ПВР на Съвета на Европа от 28.11.2008 г. относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателното право.

„Престъпления и инциденти от омраза в региона на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ) - дефиниции, правни подходи и добри практики“ бе темата с лектор Джоана Пери, представител на Бюро за демократични институции и права на човека към ОССЕ. Лекцията акцентира върху ангажиментите на членуващите в ОССЕ страни относно борбата с престъпленията от омраза, в това число събирането на данни за такива престъпления. Съветът на Министрите към ОССЕ служи като архив на тези данни, като докладва и осведомява за характера на инцидентите и тенденциите. Затова от началото на 2005 г. Бюрото за демократични институции и права на човека събира и обобщава информацията за престъпленията от омраза, а от 2006 г., публикува Годишни доклади за тези инциденти и реакцията

към тях в региона на ОССЕ. Понятието „престъпление от омраза“ се използва официално за първи път в ОССЕ на срещата на Съвета на министрите през 2003 г. в Маастрихт, но концепцията е приета от държавите участнички преди повече от 10 години на срещата в Женева през 1991 г., посветена на човешкото измерение. Там държавите участнички изразяват своята тревога по отношение на престъпленията, мотивирани от предразсъдъци, дискриминация, враждебност и омраза.

Бяха изнесени лекции на следните теми: *„Ролята на Комисията за защита от дискриминация за превенция и борба с престъпления и инциденти, мотивирани от предразсъдъци“*, *„Социални корени на дискриминацията“*, *„Актуален преглед върху съдебната практика за престъпления извършени по дискриминационни мотиви“* и др.

Новаторски подход: участниците в семинара бяха разделени в 6 работни групи за решаване на дискриминационни казуси („демо съд“, *moot court*), в съответствие с техните длъжности и опит — прокурори, съдии, адвокати и т.н.. Всяка работна група се ръководеше от модератор, който докладва в пленум за взетите решения относно разглеждания казус.

Националният семинар *„Гражданскоправни аспекти на превенцията и борбата срещу дискриминацията“* се проведе от 10 до 12 октомври 2011 г. във Варна за 130 практикуващи юристи от цялата страна. Интерес предизвикаха следните презентации:

Яна Гайдосова, Агенция за основните права — ЕС, представи резултатите от изследването *„Достъп до правосъдие в Европа - обзор на предизвикателствата и възможностите“* и *„Наръчник по европейско антидискриминационно право“* — съвместна публикация на Агенцията за основните права и Европейския съд за правата на човека. Наръчникът беше представен за първи път в своя вариант на български език, предлагайки изчерпателен преглед на антидискриминационното право в Европа, като включва: контекстът и историята на европейското антидискриминационно право (включително инструментите на ООН за защита правата на човека), различните видове дискриминация и инструменти за защита, приложното поле на законодателството (включително кой е защитен) и защитените признаци като пол, увреждане, възраст, раса и националност.

„Практика на Европейския съд по правата на човека по дела за нарушения на забраната за нечовешко и унижително отнасяне и на забраната за дискриминация - чл. 3 и чл. 14 от ЕКЗПЧОС“ бе

темата с лектор Евгени Боев, секретар по правни въпроси в Европейския съд за правата на човека в Страсбург.



*Национален семинар
„Гражданскоправни аспекти на
превенцията и борбата срещу
дискриминацията“*

Кай Зиглер от Съда на ЕС представи лекцията „Пол и възраст: Развитие в jurisprudence на Съда на Европейския съюз по принципите на равно третиране и недискриминация“, като акцентира върху делата за полова дискриминация и представи делото C-236/09 (преюдициално запитване от Cour constitutionnelle, Белгия) — използване на пола като определящ фактор при оценката на рисковете и при изчисляването на застрахователните премии и обезщетения, които се основава на релевантни и точни актуарски и статистически данни..

„Социални нагласи, стереотипи и предразсъдъци“ бе темата, представена от Иван Игов, психолог.

Участниците в семинара бяха разпределени в 6 групи за практически и интерактивни занимания за разрешаване на казуси в демо съд с пленарно представяне на заключенията.

В националния семинар „Национални практики за превенция и борба с дискриминацията в българското общество и ролята на системата на МВР“, проведен на 12-14 юли 2011 г. във Велинград, взеха участие 70 човека — служители от системата на МВР (областни дирекции на МВР и на РПУ към тях, представители на Академията на МВР, на Главна дирекция „Гранична полиция“, на Главна дирекция „Охранителна полиция“, служители на Министерство на правосъдието (Главна дирекция „Охрана на съдебната власт“) и др. Целта на семинара бе популяризиране на националната политика за антидискриминация, повишаване обществената информираност за европейските и националните политики и законовите инструменти в борбата с дискриминацията в българското общество.

В двудневната програма бяха засегнати актуални теми на антидискриминационната политика: „Въведение в европейското и национално антидискриминационното законодателство“, „Престъпления и инциденти, мотивирани от предразсъдъци“, „Практика на КЗД за решаване на



*Национален семинар „Национални практики за
превенция и борба с дискриминацията в
българското общество и ролята на системата
на МВР“*

случаи на дискриминация“, „Дейности на КЗД за превантивна политика“ и „Борба с престъпленията от омраза в интернет“. На семинара беше представен и обсъден проектът на обучителния модул за полицаи „Превенция и борба с дискриминацията“, с цел дискутиране и консултиране на продукта.

Национален семинар „Превенция и борба с дискриминацията в сферата на образованието“ бе проведен на 17-19 ноември 2011 г. във Велико Търново. Присъстваха 90 представители на МОМН и регионалните инспекторати по образованието в страна, на висши учебни заведения и неправителствени организации, както и членове и експерти от КЗД. Бяха изнесени следните лекции: „Образователни политики за равен достъп до образование и защита от дискриминация“, „Международни стандарти за недопускане на дискриминация и осигуряване на равни възможности в сферата на образованието“, „Практика на КЗД в сферата на образованието“, „Мониторинг на процеса на образователна интеграция на деца и ученици от етническите малцинства и със специални образователни потребности“, „Превантивни дейности на КЗД, насочени към целеви групи от сферата на образованието“. Въз основа на мониторинга на учебниците бяха формулирани препоръки за насърчаване на многообразието. Проектът на обучителния модул за учители беше представен за обсъждане с цел консултиране и вземане на мнението на експертите. На семинара бяха представени резултатите от независимото проучване на тема „Стереотипи и предразсъдъци в учебници, учебни помагала и образователни програми и планове в подготвителното и основното образование“.

В София през ноември 2011 г. на Национална кръгла маса в рамките на два панела бяха пред-



Регионално обучение „Училища без дискриминация“ в София

ставени специализирани обучителни модули.

В панел 1 бяха представени два специализирани обучителни модула за магистрати, разработени по проекта, предназначени да бъдат включени в учебната програма на Националния институт по правосъдие. Профили на двата модула са гражданско право⁶ и наказателно право;

Учебните модули съдържат основни концепции и знания за антидискриминационното право в неговите граждански и наказателни аспекти; примери за правилно прилагане в практиката, казуси от практиката на Европейския съд в Люксембург и ЕСПЧ, Страсбург. Профилът за наказателното право представя основни подходи в идентифицирането, разследването и санкционирането на престъпленията от омраза⁷.

В рамките на панел 2 бе представен специализираният обучителен модул за учители и педагози, предназначен за институтите за професионална квалификация на учителите, служителите на МОМН, деканите на педагогическите факултети, организации, провеждащи обучителни дейности, финансирани по оперативните програми, Департамента за информация и усъвършенстване на учители и др. Обучителният модул ще включва основни знания за дискриминацията и нейните проявни форми във всекидневния живот; европейско и национално антидискриминационно законодателство; подходи за насърчаване на многообразието в училище, интерактивно обучение в толерантност и други теми от гражданското образование.

*Национална кръгла маса
по проект „Прогрес“*

Специализираният обучителен модул за полициисти и дознатели представя антидискриминационното законодателство на национално и



европейски ниво и правилното му прилагане от страна на полицията: превенция на дискриминацията в полицията, етническо профилиране, превишаване на правомощията, основни умения за идентифициране и разследване на престъпления от омраза.

Модулът е предназначен за включване в задължителната учебна програма за израстване в йерархията и повишение в чин в полицията⁸.

Обучителните модули бяха разработени от референтни групи, съставени от утвърдени юристи с богат опит в прилагането на антидискриминационното право и юристи от КЗД. Те са достъпни за изтегляне от сайта на Комисията за защита от дискриминация, както и от информационна система АПИС.

В рамките на същия проект от май до декември 2011 г. бе проведено независимо проучване на тема „Стереотипи и предразсъдъци в учебници, учебни помагала и образователни програми и планове в подготвителното и основното образование“.

Обект на изследването са учебни програми - подготвителен клас до 8 клас, учебни планове и утвърдени по надлежния ред учебници, учебни помагала. Целта на проучването е да се установи дали учебните програми и планове осигуряват гражданско образование (недискриминация, равни възможности, права на човека, опознаване на културното многообразие) и дали съответстват на изискванията на чл. 35 от ЗЗДискр., както и на установените релевантни стандарти от Съвета на Европа по признаците пол, увреждане, раса и етнически произход, религия, сексуална ориентация.

Проучването беше извършено от референтна група, съставена от утвърдени експерти в сферата на образованието, експерти от КЗД и външни експерти.

Беше издаден Сборник с практиката на Комисията за защита от дискриминация. Сборникът обхваща решения по преписки от 2009, 2010 и 2011 г., постановени от комисията. Пред-

⁶ Модулът може да бъде изтеглен отгук: http://www.kzd-nondiscrimination.com/progress2010_2011/index.php?option=com_content&view=article&id=35:u4eben-modul-1&catid=1:2011-04-10-14-11-28&Itemid=41

⁷ Модулът може да бъде изтеглен отгук: http://www.kzd-nondiscrimination.com/progress2010_2011/index.php?option=com_content&view=article&id=36:u4eben-modul-3&catid=1:2011-04-10-14-11-28&Itemid=42

⁸ Модулът може да бъде изтеглен отгук: http://www.kzd-nondiscrimination.com/progress2010_2011/index.php?option=com_content&view=article&id=37:u4eben-modul-3&catid=1:2011-04-10-14-11-28&Itemid=42

ставени са решения с висока обществена значимост. Сборникът беше издаден в тираж 1000 броя, 850 страници, с превод на английски език.

Комисията за защита от дискриминация участва като партньор в международен проект *HOME/2010/1SEC/FP/C2/4000001454* на тема „Европейска полиция и човешки права“ по специфичната програма на ЕК „Превенция и борба с престъпността“ (ISEC 2010), рамков договор (№JLS/2007/ISEC-FPA/096) съвместно с Главна дирекция „Охранителна полиция“ към Министерството на вътрешните работи, Академията на МВР, Института по психология към МВР, Българския хелзинкски комитет /БХК/, Центъра за изследване на демокрацията /ЦИД/, белгийската, германската и полската полиция. Проектът е с продължителност 18 месеца и изпълнението му започна през месец септември 2011 г. Представители на КЗД активно участваха в провеждането на по-долу изброените дейности съобразно одобрения план за изпълнение. Беше обменен опит и бяха споделени добри практики и актуални проблеми с оглед спазването на човешките права при осъществяването на полицейската дейност в България, Германия, Полша и Белгия. Партньорите от споменатите държави високо оцениха практиката на Комисията в тази сфера и изразиха желание за бъдещо сътрудничество не само в рамките на проекта. Съвместната дейност ще продължи и през 2012 г.

Дейности на КЗД по проекта:

- Оценка на състоянието на спазването на човешките права от българската полиция (оценка на поведението, недопускащо дискриминационно отношение от полицията);
- Участие в Семинар на тема „Приоритети в контекста на човешките права (недопускане на дискриминационно отношение)“.
- Участие в Семинар за разработване на пилотна методология за обучение на обучители „Спазване на човешките права, с фокус върху недопускане на дискриминационно отношение в полицията“;
- Разработване на пилотен наръчник „Спазване на човешките права с фокус върху недискриминационно поведение на полицията“;
- Интерактивен семинар, пилотно обучение на обучители (по предварително разработената методология и наръчник);
- Мониторинг на нагласите по отношение на спазване на човешките права в полицейската дейност; мониторинг на полицейската дейност (провеждане на интервюта/анкети в ОДМВР);
- Семинар — подготовка на финалната версия на методологията за обучители и обучаеми;

- - Подготовка на финалната версия на наръчниците;
- Интерактивни регионални семинари — обучение на обучители по спазване на човешките права в полицейската дейност;
- Заключителна конференция „Полицейското обучение — инструмент за превенция на дискриминационното отношение в полицейската дейност“.

VIII. Заключение

През следващата година Комисията за защита от дискриминация ще продължи усилията си за изпълнение на отговорностите си, свързани с прилагане на ЗЗДискр., при спазване на принципите за независимост, ефективност и прозрачност в нейната работа.

Основните приоритети, които си поставя комисията през 2012 г., са следните:

- Бързото и ефективно разглеждане на постъпилите жалби и сигнали
- Прилагане на най-добрите европейски практики в областта на антидискриминацията
- Засилване на последващия контрол по изпълнението на решенията на комисията
- Въвеждане на стандартите за електронно управление и електронно правителство
- Откриване на регионални представителства във всички областни градове
- Разширяване двустранното сътрудничество със сродни органи по защита от дискриминация.

За реализирането на тези приоритети комисията ще насочи усилията си към:

- Осъществяване на инициативи за привличане и задържане на висококвалифицирани и мотивирани експерти
- Насърчаване на непрекъснатото повишаване на квалификацията на служителите
- Осигуряване участието на състава на КЗД в национални и международни форуми
- Продължаване на активното участие в европейски проекти.

Утвърждаването от ООН на Комисията за защита от дискриминация като национален орган по равенство красноречиво говори за налагането ѝ като работеща и авторитетна институция в областта на равното третиране и борбата срещу дискриминацията. Комисията е намерила своето достойно място в обществения живот и ще продължи да изпълнява трудната, но високо хуманна дейност по защита правата на всички граждани в България.

