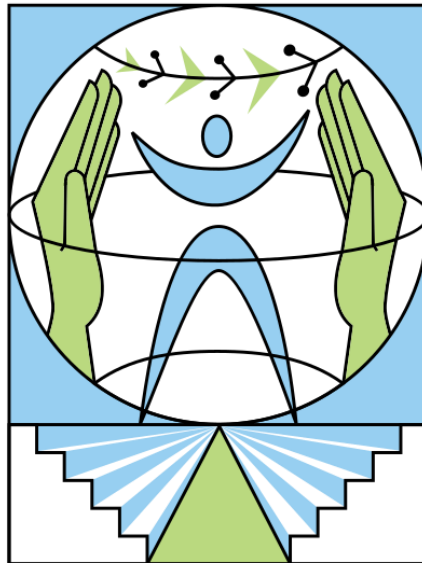


РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR
PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

ГОДИШЕН ОТЧЕТ

за дейността на

Комисията за защита от дискриминация

през 2023 г.

съгласно чл. 40, ал. 5 от ЗЗДискр.

гр. София

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	6
РЕАЛИЗИРАНЕ ПРАВОМОЩИЯ НА КЗД ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО СЪСТАВИ И ПРИЗНАЦИ	13
1. Първи специализиран постоянен заседателен състав – „раса“ и „етническа принадлежност“	13
2. Втори специализиран постоянен заседателен състав – пол, човешки геном, защита при упражняване правото на труд, синдикална принадлежност.	29
3. Трети специализиран постоянен заседателен състав - лично положение, народност, гражданство, произход, религия и вяра.	42
4. Четвърти специализиран постоянен заседателен състав - образование, убеждение, политическа принадлежност, обществено положение и имуществено състояние	52
5. Пети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД – увреждане, възраст, семейно положение и сексуална ориентация.	63
6. Петчленен разширен заседателен състав на КЗД - дискриминация по повече от един признак /множествена дискриминация/.	73
7. АД НОС заседателен състав	90
8. Становища на Комисията за защита от дискриминация - гласувани и приети на заседания на деветчленния състав на КЗД.....	95
II. САМОСЕЗИРАНЕ	102
III. ОБЖАЛВАНЕ НА АДМИНИСТРАТИВНИТЕ АКТОВЕ, ПОСТАНОВЕНИ ОТ КЗД И КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА РЕШЕНИЯ НА КОМИСИЯТА	113
1. Обжалване на административните актове, постановени в нарушение на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенството в третирането	113
2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения	116
IV. ПОЛИТИКА ПО ПРЕВЕНЦИЯ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВЕНСТВО В ТРЕТИРАНЕТО	122
1. Превантивна дейност	122
2. Роля на регионалните представители в превантивната дейност.	124
V. ДЕЙНОСТ НА КЗД В РАМКИТЕ НА СЪТРУДНИЧЕСТВОТО НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО НИВО	143
1. Дейност на КЗД в рамките на междуинституционалното сътрудничество на национално ниво	143
2. Сътрудничество на международно ниво	200
VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ	241
1. Административно-правно обслужване.....	241
2. Финансова и стопанска дейност	245
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	249
ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2023	250

Решения на Първи специализиран постоянен заседателен състав	250
Решения на Втори специализиран постоянен заседателен състав	260
Решения на Трети специализиран постоянен заседателен състав.....	279
Решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав.....	286
Решения на Пети специализиран постоянен заседателен състав	304
Решения на Петчленен разширен заседателен състав	318

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

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

ПАСЕ – Парламентарна асамблея на Съвета на Европа
 РГ – Работна група
 РП – Регионални представители
 СЕО – Съд на Европейската общност
 СЕС - Съд на Европейския Съюз
 СПЗС – Специализиран постоянен заседателен състав
 ТНР – Трайно намалена работоспособност
 EQUINET - Европейска мрежа на органите за равнопоставеност
 FRA - Агенция на Европейския съюз за основните права
 АПК – Административнопроцесуален кодекс
 ГПК – Граждански процесуален кодекс
 ЗА - Закон за администрацията
 ЗАТУРБ - Закон за административно–териториалното устройство на Р България
 ЗВО - Закон за висшето образование
 ЗГВБ - Закон за гарантиране на влоговете в банките
 ЗГР – Закон за гражданска регистрация
 ЗДОИ - Закона за достъп до обществена информация
 ЗДДФЛ – Закон за данъците върху доходите на физическите лица
 ЗЗ – Закон за здравето
 ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
 ЗЗО – Закон за здравното осигуряване
 ЗИХУ - Закон за интеграция на хората с увреждания
 ЗКИ - Закон за кредитните институции
 ЗМДТ – Закон за местните данъци и такси
 ЗМСМА - Закон за местното самоуправление и местната администрация
 ЗНА - Закон за нормативните актове
 ЗОП – Закон за обществените поръчки
 ЗОС - Закон за общинската собственост
 ЗПУО - Закона за предучилищното и училищното образование
 ЗСВ – Закон за съдебната власт
 ЗУТ – Закон за устройство на територията
 КРБ – Конституция на Република България
 КСО – Кодекс за социално осигуряване
 КТ – Кодекс на труда
 НУРИВОВР - Наредба за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим
 ПУДКЗД – Правилник за устройство и дейността на КЗД
 СК – Семейен кодекс
 ХОПЕС - Хартата на основните права на Европейския съюз

ВЪВЕДЕНИЕ

Годишният отчет за дейността на Комисията за защита от дискриминация през 2023 г. е изготвен в съответствие с разпоредбата на чл. 40, ал. 5 от Закона за защита от дискриминация и обхваща периода от 01.01.2023 до 31.12.2023 г.

Закрилата на правата на човека е една от най-важните национални задачи. Дискриминацията е вредна за съвременното общество, възпрепятства достигането на високо равнище на заетост и качество на живота, въздейства негативно на икономическата и социалната интеграция на хората. Недопускането на дискриминация в различните ѝ проявни форми и възстановяване равенство в третирането е основната цел на Комисия за защита от дискриминация. Защитата, предвидена от ЗЗДискр., е еднаква за всички граждани на територията на Република България независимо от областта, в която се осъществява дискриминацията – трудови отношения, образование, предоставяне на услуги, здравеопазване, както и всяка друга област на обществения живот.

Отчетът за 2023 г. представя постигнатите резултати в работата на КЗД през годината, както в производството за защита от дискриминация, в превантивната дейност, така и в контрола по изпълнение на решенията.

Основно внимание в отчетния доклад е отделено на производството по преписките, образувани по жалби, сигнали и самосезирания. Представена е информация за дейността на всеки от специализирани състави, като са анализирани решения с по - значим 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 регионалните представители на комисията по места с гражданите, с държавните и общинските органи и с неправителствените организации. Не на последно място следва да се посочи значителната роля на комисията в реализиране на превантивната ѝ дейност, чрез множество инициативи, подробно разгледани в тематичния раздел на отчета.

През отчетния период Комисия за защита от дискриминация положи усилия за справедливо разрешаване на проблемите които поставят гражданите на вниманието ѝ. Комисията работи за устойчива и ефективна защита на правата на гражданите, за повишаване на административния капацитет и квалификацията на служителите си, за ефективно прилагане на антидискриминационното законодателство, за обмен на добри практики с други международни и европейски организации и органи за равенство, както и за повишаване информираността на гражданите.



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

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



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

ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ – проф. д-р БАКИ ХАСАНОВ ХЮСЕИНОВ,

Магистър по счетоводство и контрол, доктор по икономика – научна специалност „Финанси, парично обращение, кредит и застраховка“ („Социално-икономическа закрила“). Професор по професионално направление „администрация и управление“ и доцент по „икономика“ („Политики на заетост и социално-икономическа закрила“).



Преподавател в УНСС, Висше училище по телекомуникации и пощи“ и изследовател в Института за икономически изследвания към БАН. Работил е като икономист, бил е зам.-министър на труда и социалната политика с ресор „Демографска политика, социални инвестиции, равни възможности за жените и мъжете и неравнопоставените групи в трудовата сфера“; с решение на Министерския съвет е национален координатор на международната инициатива „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.“. Издал е монография „Социално-икономически детерминанти за активен живот на възрастните хора в България“ и „Въздействието на икономическата криза върху младите хора в България“. Има

научни публикации в областта на социалната политика, равните права и възможности и интеграцията на малцинствените общности. През 2017 г. е преизбран на поста за втори мандат.

ЧЛЕНОВЕ:

д-р ВЛАДИМИРА ВЛАДИМИРОВА СТОИМЕНОВА-ДЕЛИЙСКА,

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



Успешно е защитила дисертационен труд „Престъпления с дискриминационни подбуди според българското наказателно право“. Работила е като юрисконсулт в периода 2009-2013 г.; от 2012 г. до 2015 г. е преподавател по наказателно право в ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград. Член на Съюза на учените в България. Участвала е в редица работни групи, семинари и конференции на местно и международно равнище в областта на защита правата на човека и недопускане на дискриминация. Автор е на публикации, свързани с проблеми относно дискриминацията, престъпленията с дискриминационни подбуди, наказанието „доживотен затвор без замяна“, престъпленията „геноцид“ и „апартейд“ и престъпни деяния свързани с акцизните стоки.

Преминала е успешно курс по „Управление на проекти“ в рамките на докторската програма.

ЗЛАТИНА МАНОЛОВА КАСЪРОВА-ДУКОВА,

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



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

занимаваща се с проблемите на домашното насилие, насилието срещу жени и деца. От 2012 г. е член на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана за втори мандат.

инж. НАСКО РУМЕНОВ АТАНАСОВ,

магистър-инженер по авиационно оборудване и транспортно обслужване, магистър по публична администрация и мениджмънт, магистър по защита на националната сигурност.



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

д-р ОРЛИН ДИМИТРОВ КОЛЕВ,

магистър по право, доктор по право (научна специалност „Конституционно право“)



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

а през 2010 г. в експертна работна група към Народното събрание на Р България по изготвяне и приемане на Изборния кодекс.

д-р ПЕТЪР ИЛИЯНОВ КИЧАШКИ,

магистър по право, доктор по право (научна специалност „Конституционно право“)



Доктор по конституционно право с дисертационен труд „Конституционно положение на хората с увреждания от Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“.

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

инж. САБРИЕ ТАЙФИ САПУНДЖИЕВА,

магистър по право, магистър-инженер по вътрешна архитектура и мебелно производство



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

СОФИЯ КИРИЛОВА ЙОВЧЕВА,

магистър по право, магистър по публична администрация



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

РЕАЛИЗИРАНЕ ПРАВОМОЩИЯ НА КЗД ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО СЪСТАВИ И ПРИЗНАЦИ

1. Първи специализиран постоянен заседателен състав – „раса“ и „етническа принадлежност“



Първи специализиран постоянен заседателен състав /СПЗС/ се състои от следните членове: д-р Орлин Колев, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева.

Дейността на Първи специализиран постоянен заседателен състав в националния орган за равнопоставеност - Комисия за защита от дискриминация е пряко свързана с разглеждане на оплакванията за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата по признаците „раса“ и „етническа принадлежност“. По тези класически белези е забранено ограничаването на човешките права в националното и международното право. Воден от основните положения в специализираното международно и европейско право, Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр). създава специална защита за всички физически лица срещу дискриминация по расов или етнически произход. ЗЗДискр. (в сила от 01.01.2004 г.) напълно транспонира европейските директиви за равенство: 2000/43/ЕО, 2006/54/ЕК, 78/200/ЕС, 75/117/ЕИО, 97/80/ЕО и 76/207/ЕИО и гарантира защитата на всички граждани на територията на Република България срещу формите на дискриминация, като едновременно с това съдейства за предотвратяването на дискриминацията и утвърждава мерки за равенство във възможностите.

Постановените решения през годините от Първи специализиран постоянен заседателен състав са по жалби с оплаквания за дискриминация в различни сфери. През отчетния период не се наблюдава увеличение на броя на жалби и сигнали с оплаквания за отказ за предоставяне на стоки и услуги, упражняване правото на труд, дейност на държавни и обществени органи, свързани с етническата принадлежност или с раса на подателя на инициативния документ. Преобладават обаче оплаквания за език на омразата в електронни медии и публикации.

Анализът на практиката на постановените решения от Първи СПЗС през 2023 г. показва, че в 33% от актовете е регистрирано нарушение на ЗЗДискр., като съответно са наложени санкции и принудителни административни мерки на извършителя на нарушението. Прекратените производства за защита от дискриминация на Първи СПЗС е в 13 % от случаите. В 29 % от постановените решения за отчетния период съставът не е установил нарушение на Закона за защита от дискриминация и е оставил жалбата/сигнала без уважение, а 25 % са решения в хода на производството.



През отчетния период се запазва тенденция на по-засилена чувствителност както на отделни физически лица от ромски произход, които са инициирали производство пред КЗД, така и на подадени сигнали от неправителствени организации. Комисията за защита от дискриминация е сезирана за статии в медийното пространство, които се възприемат от жалбоподателя/ сигналподателя за тормоз и заплаха; нагнетяват чувство на несигурност, унижение, страх, отчуждение от обществото; подбуждат към дискриминация и омраза.

В подкрепа на този анализ представяме пример за сигнал от физическо лице по отношение слово на омраза, изразено в медиите - **решение № 83/16.02.2023 г.** В инициативния документ Л.Д.Ц. посочва, че на 20.01.2021 г. в официалния сайт на вестник “24 ч.” в 12:15 часа е

публикувана статия със заглавие “Ромка плюе в лицето и псува пловдивска учителка в маршрутката, шофьорът пас”. Посочва се, че същата статия след около 5 минути е била качена и в официалната електронна страница на вестника в социалната мрежа Facebook. Съгласно публикувания материал разправата с учителката е станала в автобус по линия № 8 на път от с. С. до гр. П. Били са отправени псувни, закани и хрчки към учителката пред очите на 5-6 пътници и шофьора. Причината била отправена от страна на учителката забележка към млада ромка заради неносенето на маска. Това предизвикало както гнева на “циганката”, така и този на останалите роми в маршрутката.

Според жалбоподателката така поднесена информацията създава внушение, че вината за неправомерните деяния генерално е обвързана с общността на ромите. В статията са представени гледните точки на учителката и шофьора като действията на нападателката са представени като особено настървени и жестоки чрез епитетите “настървената и разбесняла циганка”, вследствие на което етническата принадлежност се възприема като предполагащ и задължително обвързан белег за проява на жестокост, хулиганство и разбойничество. От страна на жертвата се акцентира на несправедливостта и разделението, като самата тя споделя “30 години им гледам и възпитавам децата”.

В проведено проучване от ответната страна “М. г. Б. – Х.” ООД адв. Д.Д. счита жалбата за изцяло неоснователна. Посочва линка, на който публикацията е достъпна и обяснява, че същата пресъздава разказ на А. К. относно преживявания инцидент. Твърди, че текстът представлява дословно повторение на изказаната от нея позиция относно въпросните обстоятелства.

След преценка на фактите и обстоятелствата събрани по преписката, съставът приема, че предмет на спора между страните е заглавието на конкретната интернет-публикация и използваните в заглавието изрази, а именно: **„Ромка плюе в лицето и псува пловдивска учителка в маршрутката, шофьорът пас”**.

Спорът между страните се свежда до това дали е важно да се информира обществеността за етническата принадлежност на лицето, извършило деянието, описано в заглавието на публикацията и каква е връзката между етноса на извършителя с фактическата обстановка и самото деяние.

Съставът отчита, че проявената хулиганска постъпка от страна на „ромката“ е фокусът на заглавието на публикацията. Акцентирането на етническия произход и формулировката на заглавието на публикацията за извършителя няма отношение към деянието, затова и настоящият състав приема, че това е факт за нарушение на антидискриминационното законодателство.

Обвързването на личността и нейните морални качества с етническия ѝ произход се вменява в понятието за расизъм, което е дефинирано като съществуването и/или изразяването на убеждението, че на основания като раса, цвят, език, националност или национален или

етнически произход, може да се обоснове презрение към лице или група от лица, или схващане за превъзходство на лице или група от лица, и в широк смисъл следва да включва явленията като ксенофобия, антисемитизъм и нетолерантност.

В своята практика КЗД неведнъж е приемала, че подчертаването и посочването на расовата, религиозната, етническата принадлежност, умствено и физическо състояние по генерализиращ начин (поставяне на група под общ знаменател и етикетирането ѝ) представлява дискриминация, забранена от закона. Следва да се отбележи още, че в случаите на генерализиране, дали твърденията са верни или не, е без значение за оценяването им като дискриминация, защото обобщаващите оценки, квалификации и внушения по отношение на цяла група само по себе си представлява забранена от закона дискриминация.

Съставът установява, по отношение на Л. Д. Ц че публикацията със заглавие: **„Ромка плюе и псува в лицето пловдивска учителка в маршрутка, шофьорът нас”** от 21.01.2021 г., на информационния интернет портал: www.24c.bg, собственост на „М. г.Б.- Х.” ООД, представлявано от управителя В. Г. така формулираното заглавие на публикацията, е представлява нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл.5 във връзка с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр, на основата на признак „етническа принадлежност”.

Налага на ответната страна „М. г.Б.- Х.” ООД на основание чл. 80, ал.2 имуществена санкция в размер на 500 / петстотин / лева. На основание чл. 76, ал.1, т.1 във връзка с чл.47, т.2 и т.4 от ЗЗДискр., принудителни административни мерки, като предписва на длъжностното лице – управителя на „М. г. Б. –Х.” ООД В. Г., с адрес следното:

1. преустановяване на нарушението, установено с настоящото решение като в своята бъдеща работа изданието, неговите ръководители и редактори да се въздържат от изрази и квалификация на лица, свързани с техния етнически произход или друг вид различие, защитено от закона;

2. разработване и въвеждане в работата на „М. г. Б.Х.“ ООД, с ЕИК ***** поддържащо информационния интернет портал www.24c.bg, на механизми за самоконтрол по избор на ръководството му с оглед недопускане на дискриминация в публикациите в интернет сайта.

Първи СПЗС определя тридесетдневен срок от получаване на настоящото решение, за изпълнение на постановените в него принудителни административни мерки, в който срок адресатът на предписанието писмено да уведоми Комисията за защита от дискриминация за изпълнението им.

В Решение № 394/29.11.2023 на Първи СПЗС неправителствена организация ЦМДТ „А“ подава сигнал във връзка с за наличието на дискриминационни елементи в електронните медии. Посочено е, че в новинарския сайт n***247.com – на 18.11.2022г. в 15:54:37е публикувана

статия с дискриминационното заглавие „ЦИГАНИ ОТКРАДНАХА ЖЕЛЯЗО ОТ СТРОИТЕЛЕН ОБЕКТ КРАЙ СТАДИОНА МОНТАНА". В същата подробно е описано неправомерно деяние, извършено лица, които товарели желязо от строителен обект до стадиона в гр. М., журналистическия материал изрично се посочва, че става дума за „няколко индивида от ромски генезис". Преразказва се обяснение, дадено от граждани, които твърдят, че „циганите не са на мястото с цел да работят, а с цел да приберат желязото".

Подателят на сигнала счита, че с публикувания материал се дискриминира ромския етнос и тази статия подбужда към омраза и дискриминация спрямо цялата общност. Счита, че е налице тормоз, като с гореописаната статия публичното пространство се накърнява достойнството и се обижда ромската общност. Към сигнала е посочен линк на статията.

Ответната страна Р. П. А., който контролира съдържанието на медийната услуга на уебсайт n***247.com сочи, че невярно и необосновано е твърдението на сигналоподателя.

Изискано е становище и от „М.М. Г.“ ЕООД, ЕИК *****, представлявано от П. Д.Б., в качеството му на собственик на електронното издание b.bg - първоизточник на публикуваната на 18.11.2022г. в 15:54:37 на новинарски интернет сайт Н. 24/7 статия.

Съставът отбелязва в решението необходимостта от информираност на обществото е наложителна с оглед големият интерес, желание за намиране на причините на определено поведение или събитие и разбира се желание за справедливост и сигурност.

Първи състав установява, че в процесната публикация е използвана думата „цигани“ по отношение на лицата, визирани в нея. Статията е ориентирана към извършителите на деянието, но поставя акцент с негативен характер върху етническата група, към която принадлежат, като информацията не е представена по безпристрастен начин, а в заглавието е използвана думата „цигани“, а в самата статия - „индивиди от ромски генезис“ и съответно определението „нагли бандити“, т.е. така представената статия акцентира преди всичко върху етническата принадлежност, притежавана от посочените участници. В случая, с пришиването на етнически произход на престъпността, се поставя акцент върху етническата принадлежност на нарушителите на обществения ред.

В българския тълковен речник е посочено, че използването на думата „циганин“ може да бъде тълкувано в пряк и преносен смисъл. в пряк смисъл мн. цигани, „лица, които принадлежат към скитническа народностна група с индийски произход, живееща в различни страни“. В повечето случаи с използването на понятието се влага преносен смисъл и се използва с пренебрежение към някого „лъжлив, беден или мръсен човек“. В тази връзка в думата „цигани“ са натрупани и много пейоративни значения. В преносен смисъл циганско може да означава „безвкусно, грозно, пошло“. Тази отрицателна натовареност на думата влага обида в названието циганин.

Използваното название „цигани“ се използва за оприличаване на представители на ромската етническа група в статия, която е ориентирана към извършителите на престъпно деяние и не е представена по безпристрастен начин, защото поставя акцент с негативен характер върху етническата група, към която принадлежат извършителите. Думите се използват с пейоративна цел, а именно да обидят и наскърбят лице/група от лица, които притежават характеристики на определена етническа група, която тези думи оприличават. Използването на епитет „цигани“ по презумция има за последица нахърняване на достойнството на субектите от етническата група, създаване на обидна среда и подбуждане към дискриминация на трети лица.

Воден от гореизложеното съставът счита, че думата „цигани“ е използвана в процесната статия с пейоративна цел, а именно да обиди и наскърби лице/група от лица, които притежават характеристики на определена етническа група. Свързването на етническата принадлежност в конкретната публикация на лице или група от лица с деяние, определено от закона като престъпно, съзнателно или не, задълбочава негативно формираните стереотипи в обществото по отношение на ромския етнос, като по този начин се създава обидна среда за неговите представители и подбуждане към дискриминация на трети лица.

На основание чл. 65 от ЗЗДискр. Първи СПЗС установява, че ответната страна Р. П. А., в качеството му на лице, което фактически контролира съдържанието на медийната услуга на уебсайт p***247.com, с публикуване на 18.11.2022г. в 15:54:37 на новинарски интернет сайт Н. 24/7 статия, озаглавена: „*Цигани откраднаха желязо от строителен обект край стадиона Монтана*“, е допуснал нарушение на ЗЗДискр. е извършена непряка дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., нахърнявайки достойнството и правата на представители на целия ромски етнос, по генерализиращ начин, пришивайки престъпна характеристика на целия етнос, както и е осъществил акт на подбуждане към дискриминация, в нарушение на чл. 4, ал. 1 и § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.

На основание чл. 78, ал.1 на ответната страна е наложена глоба в размер на 500 /петстотин/на основание чл.47, т.4 от ЗЗДискр. в качеството му на лице, което фактически контролира съдържанието на медийната услуга на уебсайт p***247.com, при осъществяване на своята дейност занапред, да не допуска нарушения на ЗЗДискр., да предприеме мерки с оглед избягване и недопускане на публикации, с които се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране към представители на отделни етнически общности, живеещи на територията на Република България.

По отношение на другата ответна страна „М.М. Г.“ ЕООД, ЕИК *****, представлявано от П. Д. Б., в качеството му на собственик на електронното издание b.bg - първоизточник на публикуваната на 18.11.2022г. в 15:54:37 на новинарски интернет сайт Н. 24/7 статия съставът установява допуснато нарушение на ЗЗДискр. – извършена непряка дискриминация по признак

„етническа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., накърнявайки достойнството и правата на представители на целия ромски етнос, по генерализиращ начин, пришивайки престъпна характеристика на целия етнос, както и е осъществил акт на подбуждане към дискриминация, в нарушение на чл. 4, ал. 1 и § 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. На основание чл. 80, ал.2 във връзка с чл.80, ал.1 от ЗЗДискр. налага имуществена санкция в размер на 500 /петстотин/ лева за допуснатото извършване на установената

Предписва на ответната страна при осъществяване на своята дейност занапред, да предприеме мерки с оглед избягване и недопускане на публикации, с които се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране към представители на отделни етнически общности, живеещи на територията на Република България.

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

Казус за предоставяне на услуги и установено неравно третиране от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1., е разгледан в **Решение № 312/22.08.2023г.** В инициативният документ А. Г. Н. твърди, че е собственик на търговски обект, представляващ магазин за хранителни стоки, находящ се в град Д., ул. „Л.“ № 8. Счита се за дискриминирана от факта, че таблото за отчитане на изразходваното количество електроенергия от нейния обект е монтирано на недостъпно място - бетонов стълб на височина от около 6 метра, което възпрепятствало възможността и лично да контролира изразходваното и отчетено количество електроенергия. Оплаква се, че единствено служителите на дружеството Ч.Е.З. „Р.Б.“ АД имали практическа възможност за това, като използвали за целта специална повдигаща се конструкция. Твърди, че има основателни съмнения, че сметките, които получавала не отговаряли на действително изразходваното от магазина и количество електроенергия, но тъй като не можела да види показанията на електромера си и нямало как да подкрепи възраженията си с цифри. Смята, че ежесечно сметките и за изразходваната електроенергия се надписвали, за да се компенсират загубите, които дружеството понасяло от другите потребители на електроенергия живеещи в същия квартал - „Г. м. ”, който е населен предимно с ромско население. Твърди, че в този район на града всички електрически табла били поставени на височина от около 6 метра.

Счита себе си дискриминирана и третирана неравностойно. Смята, че в случая е налице проява на пряка дискриминация спрямо нея от страна на Ч.Е.З. „Р.Б.АД, защото депозирала жалба пред енергийното дружество с искането да се промени това положение, а именно електромера и да бъде преместен на достъпно място, така както било регламентирано в Наредба

№ 3 от 09.06.2004 г. за устройството на електрическите уреди и електропроводните линии, но до този момент тя не получила никакъв отговор. Цитира чл. 110 и чл. 112 от същата наредба, според които се препоръчвало разполагането на електромерите в сухи помещения, удобни за обслужване и достъпни за проверка и отчитане на изразходваната електроенергия от потребителите. Твърди, че била изряден платец към дружеството.

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

Ответната страна изразява становище, че факторът „етническа принадлежност на населението в квартала“ не бил част от мотивите на ръководството на Ч.Е.З. „Р. Б“ АД, чиито правоприемник към датата на постановяване на настоящото решение е „Е. Б.“ ЕООД, за поставяне на електромерите на недостъпна височина и не било повлияно от този фактор. Поставянето на електромерите (СТИ) на недостъпна височина било предназначено да опази живота и здравето на лицата и да предпази електромерите и електроразпределителната мрежа от вандалски актове и неправомерни присъединявания, както и да намали технологичните разходи на дружеството. Сочат, че спорната практика целяла да бъдат елиминирани или поне намалени неблагоприятните последици от повреждането на СТИ и електромерните табла (вандалски актове, чупене, палене, свързване преди електромера и др.), като поставянето на СТИ на недостъпна височина било особено ефективно средство за опазване живота и здравето на потребителите на ел. енергия и за предпазване на СТИ от вандалски актове; неправомерно присъединяване към мрежата; манипулиране на СТИ с използване на различни начини на свързване, заобикаляне на електромера, въздействие върху СТИ с различни електронни приспособления и т.н. Твърдят, че поставянето на електромерите в периода около 2000 г. на недостъпна височина идвало като защитна мярка срещу изброените явления, а не било повлияно от етническия произход на населението в квартала.

Посочват, че предприетите мерки от разпределителното дружество били с цел осигуряване сигурността на електроразпределителната мрежа, както и опазване на живота и здравето на лица, които нямат необходимите познания да извършват всякаква форма на механична манипулация върху уредите за измерване на потребената електрическа енергия, която би застрашила освен техният живот и собственост, така и живота и собствеността на много други хора.

Във връзка със спецификата на казуса по преписката е назначена експертиза.

Съставът след цялостен анализ на събраните по преписката доказателства установява, че поставянето на устройство (СТИ), което отчита изразходваната от жалбоподателката А. Н. електроенергия на недостъпно за жалбоподателката място - на стълб с височина от шест метра от земята, поставя същата в положение на по-неблагоприятно третиране в сравнение с други редовни платци населяващи други квартали. Това обстоятелство освен, че осъществява

фактическия състав на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, също така обосновава и защитеният признак „етническа основа“. Наличието на защитения признак „етническата принадлежност“ се обосновава и от това че жалбоподателката е лице от неромски произход, което осъществява стопанската си дейност в квартал, населен с роми, поради който факт наравно с ромите е поставена да търпи по-неблагоприятно третиране – арг. чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр. Въпреки коректно заплащаната от нея разходвана ел. енергия, тя е поставена да търпи по-неблагоприятно положение в квартал населяван предимно от роми, в сравнение с редовните платци, населяващи квартали, незаселени с роми.

Пряка последица от факта, че търговския обект на жалбоподателката се намира в квартал, населяван предимно с български граждани от ромски произход, води поставянето ѝ в ситуация на неблагоприятно положение, неравно третиране, като резултатът е осъществена дискриминация.

Следва да се отчете, че не се спори по факта, че в ромските махали, в различните населени места в страната, отчитащите устройства за изразходваната електроенергия от потребителите, населяващи тези райони, са поставени на шест метрова височина.

Съставът счита за определящо обстоятелството, фактът, че търговският обект на жалбоподателката се намира в ромски квартал на град Д. В случая А. Н. като потребител е третирана еднакво както останалите живущи в квартала български граждани от ромски произход, но различно /неравно/ по отношение на всички други, граждани - потребители, които не живеят в ромски квартал на град Д. – Решение на Съда на Европейския съюз (голям състав) от 16. Юли 2015 г. С-83/14. Също така А. Н. е поставена в положение да търпи по-неблагоприятни последици от факта, че тя като редовен платец, е поставена в една група (при еднакви условия) с лица нередовни платци или неправомерно присъединили се към електропреносната мрежа, населяващи същия квартал или други жилищни квартали. Пряко нарушение на принципа на равенство е лица с различни характеристики да се третират еднакво. В случая редовните и нередовни платци се третират еднакво, което пряко нарушение на принципа на равнопоставянето и представлява дискриминация по смисъла на закона.

Съставът счита, че ответното дружество не е доказало, че към онзи момент приложената от него мярка е била единствената възможна. Не представя и доказателства, въз основа на които да се направи извод, че етническата принадлежност на потребителите в случая не е било основание за предприетите мерки. Не представя и доказателства за пропорционалността на мярката и за резултатите от нея.

Ответната страна не доказва, че поставянето на електромери на височина от 6-метра в квартали предимно населявани от граждани с ромски произход е било единственото възможно решение на посочените проблеми, като по този начин така избраните средства прекращават

предела на необходимост. Неспазването на пропорционалността при въведената рестриктивна мярка се изразява в това, че коректните платци се третираат еднакво с некоректните и с неправомерно присъединилите се към мрежата. С конкретните мерки не се отчита индивидуалното положение на гражданите-потребители и въпреки различията им (редовни и нередовни платци) се третираат еднакво.

При така изяснените обстоятелства следва да се приеме, че спрямо жалбоподателката, дружеството е допуснало по-неблагоприятно третиране по признак „етническа принадлежност“ по две направления. От една страна жалбоподателката е поставена в по-неблагоприятно положение в сравнение с други коректни потребители, обитаващи други жилищни квартали на града, и второто направление на нарушения принцип на равнопоставеност е, че по отношение на квартала, населяван от роми, жалбоподателката, като редовен платец е поставена в еднаква ситуация/третирана еднакво с нередовните платци.

Съставът счита, че с поставянето на електромера на жалбоподателката на височина от шест метра, което е както се установи пряко свързано с местонахождението на обекта на потребление на електроенергия - нейният магазин, ответното дружество е извършило дискриминация по смисъла на Закона за защита от дискриминация по признак „етническа принадлежност“, изразяваща се в по-неблагоприятното третиране на жалбоподателката в сравнение с всички други потребители на „Е. Б.“ ЕООД, чийто електромери са поставени на достъпни за визуален контрол места. Дискриминацията представлява обективен факт на по-неблагоприятно третиране на едно лице в сравнение с друго лице или лица, при сходни обстоятелства. Осъществяването на дискриминация не във всички случаи зависи от наличието на умишъл у дискриминиращото лице.

От друга страна съставът смята, че ответната страна е извършила и нарушение на чл. 37, ал.1 от ЗЗДискр.: *„Не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4. ал. 1“*. Като пряка последица от действията на дружеството, се явява невъзможността жалбоподателката да контролира отчетените стойности на консумираната от търговския ѝ обект електроенергия за определен период от време лично и във всеки един момент.

Съставът установява, че ответната страна „Е. Б.“ ЕООД, е извършила пряка дискриминация по чл. 4 ал. 2 от Закона за защита от дискриминация по отношение на жалбоподателката А. Г. Н. – собственик на ЕТ „А. Н. – Р.“ по признак „етническа принадлежност“, както и нарушение по чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката

За всяко едно от нарушенията е наложена по 2500 лева имуществена санкция на ответното дружество.

Също така ответното дружество е задължено занапред да се въздържа от извършване дискриминация и на основание чл. 22 от ЗЗДискр., да постави на достъпно място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация.

Така постановеното решение е подписано с особено мнение от един член на състава.

В Решение 51/06.02.2023 г. са обсъдени предпоставките за накърняване достойнството и създаване на обидна среда по отношение лица представители на ромския етнос.

В инициативния документ жалбоподателите посочват, че са родители на А. А. З., която загинала при ПТП на 25.10.2016 г., на 4 години. Твърдят, че виновен за смъртта ѝ бил А. Т. Е. Посочват, че било образувано наказателно дело и А. Т. Е. бил признат за виновен за това, че е причинил по непредпазливост смъртта на детето.

Посочват, че виновния водач е имал сключена застраховка „Гражданска отговорност“ при застрахователно дружество „Д. Ж. и З.“ АД и въз основа на това предявили претенция за обезщетение пред застрахователите, но след като такова им било отказано, се обърнали към съда. Сочат, че са завели гражданско дело, което приключило в тяхна полза. Твърдят, че застрахователят не бил доволен от това решение и подал въззивна жалба срещу него. По делото застрахователното дружество било представлявано от адвокат Д. С., като всички документи били писани от този адвокат, включително и въззивната жалба.

Сочат, че когато прочели написаното в тази жалба, се разстроили като основното, на което наблягал адвоката било, че детето им е от ромски произход и от жалбата ставало ясно, че той намирал за несправедливо присъденото обезщетение на роми, за смъртта на детето им - от ромски произход, каквато била и А. Посочват, че в жалбата се правели намеци, че понеже са били от ромски произход, то те са безотговорни като родители, че детето е оставено безнадзорно точно поради произхода им. Цитират част от въззивната жалба, написана от адв. Димитър Стоянов.

В постъпило становище ответната страна от адв. Д. С. – член на САК, оспорва подадената срещу него жалба като тенденциозна, неоснователна и недоказана и моли да бъде оставена без уважение.

Първи СПЗС след като прегледа всички събрани доказателства приема, че не се спори между страните, че е подадена въззивна жалба срещу решение № **** от 11.03.2020 г. на СГС, 11 с-в по гр. д. № ***** г. от Застрахователно дружество „Д. Ж. и З.“ АД, чрез пълномощника си адв. Д. С.. В т. 6 от въззивната жалба, Д.С. е отразил следното: /цит./ „*Постановеното*

съдебно решение не само, че не отразява общественото разбиране за справедливост и не може да го удовлетвори, но прехвърля последиците от **ромската безотговорност** към децата им и липсата на елементарна грижа за тях върху останалата част от обществото, като дори поощрява и „награждава“ безотговорните родители, чието неангажиращо отношение към детето, е основна предпоставка за пътния инцидент.“

Адв. Д. С. е посочил още: /цит./ „Макар за ромския етнос да е типично раждането на много деца и липсата на елементарното им обгрижване от родителите, но не е приемливо за традиционните за българското общество хуманни семейни ценности и по никакъв начин не може да оправдае завишения размер на присъдените обезщетения в полза на ициите.“

Съставът счита, че така формулирана въззивната жалба съставлява годна основа за образуване на обществена нагласа спрямо хора от ромски етнически произход и води до накърняване на достойнството на лицата, принадлежащи към съответната обществена група, и създава обидна среда спрямо тях.

От събраните по преписката доказателства се установи по безспорен начин, че точно адв. Д. С. като пълномощник на застрахователно дружество „Д.: Ж. и З.“ АД, чрез въззивна жалба срещу решение № ***** г. е охарактеризирал ромската общност като безотговорна и незаслужаваща присъденото обезщетение, поради произхода си, доколкото това действие е създавало предпоставка за накърняване достойнството и е създадена обидна среда по отношение на жалбоподателите.

Съставът установява на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че адв. Д. С. – член на САК, със служебен адрес: гр. София, бул. „Г. М. Димитров“, № 1, е извършил дискриминация по признак „етническа принадлежност“ спрямо жалбоподателите. Наложена е глоба в размер на 500 /петстотин/ лева.

На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. съставът препоръчва на адв. Д. С. – член на САК, да спазва изискванията за морал и етика, правото на неприкосновеност на личността и да избягват противопоставянето на различните групи от обществото на база етнически произход или друг признак, с оглед недопускане на нетърпимост или противопоставяне помежду им.

КЗД е постоянна в практиката си за недопускане на дискриминация в училищна среда и установявайки нарушение на ЗЗДискр. налага санкции принудителни административни мерки. В **Решение № 295/08.08.2023 г.** Първи специализиран постоянен заседателен състав е разгледал оплаквания на А.М., който твърди, че бил помолен от група родители на ученици от 9-то ОУ П. В.– гр. Ш. да подаде сигнал до КЗД, тъй като седмица преди първия учебен ден били уведомени, че първокласници от с. С. ще бъдат записани в І^б клас, а в другата паралелка „ще учат само българчета“ (цитат по сигнала).

Заявява, че по този начин децата от ромски произход не могат да се интегрират и да се чувстват наравно с другите деца. Счита, че съставът на паралелките следвало да се определя, тъй че децата да учат заедно без оглед етническа принадлежност.

При проведено проучване е изискано становище на ответната страна, която посочва че поради наличие на 35 деца записани за първи клас, което наложило да се обмисля вариант за разделяне на учениците в две паралелки. Сочи, че като ръководител поела риск да остави в първи „б“ клас по - голям процент деца от етнически групи с идеята да запази тяхното спокойствие в училище и плавно преминаване на периода на приобщаване в училищна среда.

Съставът отчита аргументите на ответната страна, имащи значение за изясняване на разглеждания случай, а именно: *„...Аз като ръководител приех риска да оставя в Іб клас по-голям процент деца от етнически групи, с идеята да запазя тяхното спокойствие в училище и плавно преминаване на периода на приобщена училищна среда...“* (цитат от становище). Видно от аргументите, отразени в същото становище, ответната страна използва изразите *„общуването с българчетата“* и *„ученици от етнически малцинства“*, което дава основание на Първи СПЗС да сформира индиция за наличие на дискриминация.

От отразеното в допълнително депозирана по преписката обяснителна записка директора на 9-то ОУ П. В. – гр. Ш. съставът приема, че на практика ответната страна признава, че е допуснала нарушение на ЗЗДискр., като в документа се сочи, че за следващата учебна година ще се спазва изискването за равномерно разпределение на учениците в бъдещия първи клас, за да не се стига до недоразумения и неприятни ситуации.

При съвкупен анализ на събраните по преписката материали съставът намира, че в разглеждания казус ответната страна директора на 9-то ОУ П. В. – гр. Ш., с предприетите от нея решения във връзка със сформирането на паралелки в 1-ви клас за учебната 2022/2023 г., съзнателно е допуснала нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.2 във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

Първи специализиран заседателен състав установява, че ответната страна - директора на 9-то ОУ П. В. – гр. Ш. е допуснала нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „етническа принадлежност“ във връзка с решението в училището да бъде обособена отделена паралелка за ученици записани в първи клас за учебната 2022/2023 г., с оглед техният етнос. Наложена е глоба в размер на 300 /триста/ лв. Съставът на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. препоръчва на директора на 9-то ОУ П. В. – гр. Ш., Д. Т. Г., в съответствие с изискванията на чл. 6 и чл. 10 от Закона за защита от дискриминация, да предприеме незабавни действия и да въведе конкретни правила за недопускане на дискриминация спрямо ученици представители на етнически групи в училището.

Съгласно чл. 37, ал. 2 от ЗЗДискр. не се допуска дискриминация на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в публичния или реалния сектор, пряко или непряко, свързана с извършването на стопанска дейност, включително по отношение на създаването, оборудването или разширяването на стопанска дейност или на започването или разширяването на всякаква друга форма на такава дейност. Неблагоприятно третиране с оглед етническия произход на ползватели на услуги съставът е разгледал в **Решение 180/03.05.2023 г.**

В жалбата и в допълнението към нея се твърди, че С. С. Г. е направил резервация за 16.01.2022 г. от 23.30 ч. в клуб „Р.“. Когато пристигнал в заведението с посочените в жалбата свидетели, а именно Д. Д., С. М., Д. Г. и А.Л., бил спрян от охранителите, които му посочили, че те допускат останалите от групата, но не и него. Жалбоподателят е посочил, че има направена резервация, но охранителите на заведението отказали да го допуснат, защото го възприемат като „циганин“, както и му е обяснено, че заведението има „вътрешна политика“ за недопускане на „цигани“. Същото било потвърдено и от жена от персонала, представила се като управителка, която излязла след оплакванията на жалбоподателя за неговото недопускане до заведението.

Счита, че недопускането му в заведението е нарушение на ЗЗДискр. и същевременно тормоз, по смисъла на чл. 5 във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., в неговия резултатен състав. С действията по недопускане на С. Г., поради етническата му принадлежност, бил подложен на крайно унижително, обидно и враждебно отношение. Единственото обяснение, дадено му за него, било именно това, че е идентифициран като човек от ромски произход, като какъвто той не се самоопределя.

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

Ответната страна „Е. 2012“ ООД, както и „Б. Г.“ ЕООД оспорва твърденията в жалбата.

От представените по преписката доказателства се установява, че поради техническа грешка в първоначалната жалба следва да се приеме, че периодът, в който жалбоподателят твърди, че е неравно третиран, е на 15.01.2022 г. с час 23.30 ч. Съставът приема, че жалбоподателят, придружен от приятели, след предварително направена резервация по телефон на клуб „Р.“ от страна на С. Г. на 15.01.2022 г., се озовават на входа на нощното заведение. Установява се, че С. Г., Д. Г. Г. и придружаващите ги лица, не влизат в клуб „Р.“. По твърдения на жалбоподателя охраняващи входа лица, които в проучването се установява, че са служители на ответната страна „Б. Г.“ ЕООД, не го допускат изразявайки вербално за причина ромския му произход. Недопускането на жалбоподателя в клуб „Р.“ се потвърждава и от свидетелските показания на Д. Г.. Нещо повече посочва и конкретно изразена причина от страна на охранители на дружеството ответник за недопускането - роми в заведението не се допускат. По описание

на същия свидетел жалбоподателят изглежда „черен“, което съставът обосновава за причината да бъде възприет от охранителите като човек от ромски произход.

По отношение на недопускане в клуб „Р.“ на жалбоподателя и придружаващите го, М. Х. - свидетел на ответната страна „Б. Г.“ изтъква, че не си спомня какво се е случило в процесния период, поради което съставът не следва да цени така дадените от него гласни доказателства в откритото заседание на 09.03.2023 г. В същата хипотеза попада и свидетелят на ответната страна „Е. 2012“ ООД, П. К., изпълняващ длъжността управител. Същият открито заявява, че не си спомня за случилото се на 15.01.2023 г., предмет на настоящото производство за защита от дискриминация.

Въз основа на събраните доказателства в производството по преписката във връзка с чл.9 от ЗЗДискр., Първи специализиран постоянен заседателен състав на КЗД установява, че е доказано нарушение по чл.4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация, която забранява всяка пряка и непряка дискриминация, основана и на етническа принадлежност. Този извод се обосновава от факта, че жалбоподателя от ромски произход е бил третиран по-неблагоприятно от други граждани, тъй като са лишени от правото да влязат и получат достъп до услуги и стоки в клуб „Роял“, находящ се на адрес гр. София.

Първи специализиран постоянен заседателен състав установява, че по отношение на жалбоподателя С. С. Г., чрез адв. А. К, АК – В., че на 15.01.2022г. в гр. С., клуб „Р.“ стопанисван от „Е. 2012“ ООД, представлявано от С. П. К., е допусната пряка дискриминация чрез отказ от предоставянето на стоки и услуги по признака „етническа принадлежност“, съставляваща нарушение на чл.4 ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4 ал.2 от ЗЗДискр. и чл.37 от ЗЗДискр. Налага на основание чл.76 ал.1 т.1 от ЗЗДискр. на „Е.2012“ ООД, представлявано от С.П. К., принудителна административна мярка като предписва да предприеме ефективни мерки при осъществяване на търговската дейност всички лица от персонала на заведението да се въздържат занапред от извършване на нарушения по чл.37 от ЗЗДискр.

Първи специализиран заседателен състав установява, че по отношение на жалбоподателя С. С. Г. чрез адв. А. К., АК – В., на 15.01.2022г. в гр. С. клуб „Р.“, охраняван от „Б. г.“ ЕООД, ЕИК ****, представлявано от управител Г. И. Ч., е допусната пряка дискриминация чрез отказ от предоставянето на стоки и услуги по признака „етническа принадлежност“, съставляваща нарушение на чл.4 ал.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4 ал.2 от ЗЗДискр. и чл.37 от ЗЗДискр. Налага на ответната страна на основание чл.76 ал.1 т.1 от ЗЗДискр. принудителна административна мярка като предписва да предприеме ефективни мерки при осъществяване на търговската дейност всички лица от охранителната фирма да се въздържат занапред от извършване на нарушения по чл.37 от ЗЗДискр.

В Решение 234/22.06.2023 г. Първи специализиран заседателен състав е разгледал оплаквания от жалбоподателката, която посочва в инициативния документ пред КЗД, че е посетила магазин „Т.“, намиращ се в гр. Б., к-с „С.“ №94, като при влизане в магазина с детето ѝ решили да ползват тоалетната в обекта. Жалбоподателката и сина ѝ провеждали разговор, който бил воден на турски език / майчиния ѝ език/. Слушател на същия разговор станало присъстващо лице, намиращо се в общия коридор на тоалетната. Според изнесените оплаквания, лицето си позволило да коментира на неприличен език, съпроводен с псувни и обиди обстоятелството, че двамата говорят на турски език. В подкрепа на твърденията е възпроизведен цитат на конкретно употребените изразни средства: „Да му е.... майката, тука да не е Мала Азия, заминавайте си в Азиатските страни...“. Жалбоподателката А. А. на свой ред е изразила остра реакция на възприетите псувни и обиди, което е определено като право присъщо за една свободна и демократична държава като България, която е и родна страна на жалбоподателката. Ето защо, афектирана тя последвала мъжа във вътрешността на магазина и видимо за всички присъстващи, възмутена от държането му, тя разбрала, че той се казва В., и работи като служител в конкретния хипермаркет на „Т.Б.“ ЕАД.

Извършено е проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр., в хода на което са изискани становища, информация и доказателства от надлежно конституираните ответни страни.

В становището на ответната страна е допълнено, че след провеждане на разговора, той се разминал с жена и дете, като същата говорила на майчиния си език. Поддържа се в становището, че в този момент В. А. измърморил сам на себе си, а не към жалбоподателката и клиентката на магазина нещо в негодувание на провеждания и възприет от него разговор, което тази ответна страна не е запомнила точно, с оглед изминалия едногодишен период от момента. Твърди се в позицията, че жалбоподателката погрешно го е била разбрала, че думите му се отнасят до нейния етнос и религия, като той не е насаждал съзнателно етническо напрежение. Допълнено е и, че В. А. е поднесъл извинения за казаното на жалбоподателката, едновременно с което я уверил, че го е разбрала погрешно, уточнявайки, че казаното е било адресирано единствено и само към него самия.

Няколко дни след станалото, В. А. бил повикан от управителя на търговския обект, при което ответната страна била запозната с жалба, подадена от А. А. до ръководството на „Т.с“ и го помолил да предостави неговото становище по този случай. Тогава било взето съвместно решение да бъде прекратено по взаимно съгласие трудовото правоотношение на ответната страна с „Т. Б.“ ЕАД, за да не бъде уронван авторитета ѝ, като на 01.07.2021г., след 17 години работа във фирмата той напуснал.

В решение 234/22.06.2023 г. по преписката съставът е посочил, че липсват сведения от свидетели, отнасящи се до обстоятелствата, по начина, по който същите са изнесени от

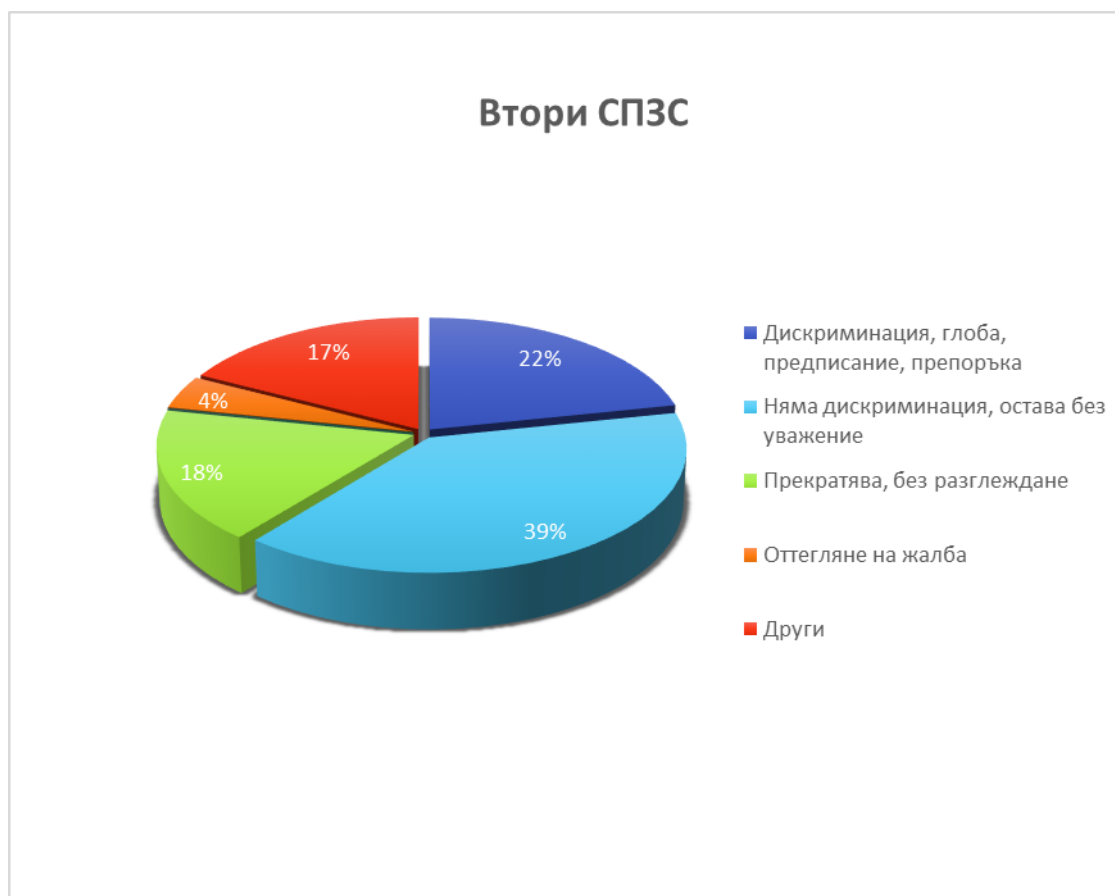
жалбоподателката в инициативния документ. Налице е в случая обаче неблагоприятна последица за ответната страна В. А., предвид неговото едностранно изявление, както и от това на дружеството, че договора между тях е бил прекратен именно по причина на развилата се ситуация с клиент и посетител в магазина, където той е работил. От друга страна, анализът на доказателствата по случая показва, че В. А. не е представил доказателства в подкрепа на своята теза, въпреки предоставената му възможност за това, нещо повече, той еднолично е заявил, че е поднесъл извинение за изреченото на жалбоподателката и макар и този момент да не е бил застъпен от А. А. нито в жалбата, нито в допълнението към нея, настоящият Първи СПЗС при КЗД разчита в това изявление признание на един неизгоден за тази ответна страна факт, който резонира с оплакванията в инициативния документ. По този начин за състава става явна и негативната самооценка на В. А. по отношение на това, което той лично е изразил към жалбоподателката, с което е направена и самостоятелна оценка в негативен план, доколкото именно лицето, което е артикулирало публично своите нагласи, съзнава неприязнения ефект, които те предизвикват по отношение на жалбоподателката, срещу която същите са били насочени. Последното на свой ред, за А. М. А. е представлявало проявна форма на „неблагоприятно третиране“, доколкото, на основание § 1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. същото се определя като всеки акт, действие или бездействие, които водят до по-малко благоприятно третиране на едно лице спрямо друго въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 или могат да поставят лице или лица, носители на признак по чл. 4, ал. 1, в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица.

Първи специализиран постоянен заседателен състав установява на основание чл. 65, т. 1 и 2 във вр. с чл. 47, т. 1 от ЗЗДискр. по отношение на А. М. А, в качеството ѝ на жалбоподател, че В. Й. А., служител в хипермаркет „Т“ в гр. Б., к-с С. № 94, в посочения в жалбата период, в качеството на ответна страна, на 24.06.2021г. във фоайето на магазин „Т.с“ - гр.Б. е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“ по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. На ответната страна е наложена глоба в размер на 250 /двеста и петдесет / лева. На основание чл. 65, т.4 и чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на В.Й. А. е наложена принудителна административна мярка, като му предписва занапред да се въздържа от бъдещи нарушения на действащото антидискриминационно законодателство в Република България.

2. Втори специализиран постоянен заседателен състав – пол, човешки геном, защита при упражняване правото на труд, синдикална принадлежност.

Втори специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация разглежда оплаквания по посочените признаци в състав състоящ се от следните членове: доц. д-р Ана Джумалиева, д-р Владимира Стоименова-Делийска и Златина Касърова-Дукова.

В рамките на отчетната година Втори специализиран постоянен заседателен състав е установил дискриминация в 22 % от разгледаните и решени през годината преписки. В рамките на този период, съставът е оставил без уважение 39 % от подадените жалби, като основен мотив за това е липсата на данни, въз основа на които решаващият състав може да се сформира предположение за дискриминация, неоснователност на жалбите, или установените факти не кореспондират с твърдяната фактическа обстановка. Втори специализиран постоянен заседателен състав е оставил без разглеждане 18 % от образуваните производства, поради неотстраняване на нередовности в определения срок. Съставът отчита, че през 2023 г. относително малък брой на образуваните производства, по които има оттегляне на подадената жалба, 4 % от случаите.



При анализа на данните на постановените от Втори специализиран постоянен заседателен състав през отчетната 2023 г. може да се посочи, че в по - голяма част от случаите, разглеждани

през отчетната година, съставът е уважил жалбите и е установил нарушение на забраната за дискриминация.

Съставът отчита, че през 2023 г. отново се наблюдава тенденция за увеличаване броя образуваните преписки, с оплаквания за дискриминация във връзка с „членуване в синдикална организация“ и нарушение на чл.8, ал.3 от Кодекса на труда. Подобен ръст не се отчита спрямо оплакванията за нарушение на принципа за равен труд и равно възнаграждение през 2023 г.

За поредна година Втори специализиран постоянен заседателен състав отчита, че в рамките на откритите заседания страните правят множество нови или допълнителни искания за събиране на доказателства, което води до по –голям брой открити заседания по съответните преписки, тъй като в Закона за защита от дискриминация няма изрично регламентирано изискване до кога страните могат да правят доказателствени искания.

През отчетната 2023 г. съставът е разгледал и се е произнесъл с решение по конкретно оплакване за „сексуален тормоз“ по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр., по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „пол“, като е установил нарушение на ЗЗДискр. Пример за това е **Решение № 168/27.04.2023 г.** с наведени оплаквания за дискриминация по признак „пол“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и оплаквания за „сексуален тормоз“, представляващ нарушение по смисъла на чл. 5. ЗЗДискр., във връзка с § 1. т. 2. ДР на ЗЗДискр. В инициативният документ М. К. Д. твърди, че работи като ст. полицаи в сектор „СПС“ при ОД на МВР-В. около 9 години, като пряк ръководител и началник група „ПОММББ“ в сектор „СПС“ бил ст. инспектор Г. З. К., а началник сектор на СПС – гл. инспектор И. П. И. Тъй като работила в униформено облекло, след приключване на смяна влязла да се преоблече а на излизане била посрещната от Г. К., който взел торбата ѝ и започнал да задава въпроси и да гледа бельото ѝ. Прави оплаквания и за унищожително отношение от Г. К. Заявява, че докладвала на ръководителите, но отношението на ответната страна единствено към нея продължавало да бъде тенденциозно. Ответната страна Г. К. прави възражение относно извършени от него действия по отношение на жалбоподателката, възприети от нея като дискриминационни по признак „пол“ и „сексуален тормоз“. Намира същите за тенденциозни и целящи дискредитирането му като служител на МВР и началник Група в „СПС“ ОД-МВР В. Отрича да е водил разговор с жалбоподателката на въпросния ден. Отрича и твърдението на жалбоподателката, че е имал тенденциозно отношение спрямо нея и е толерирал други служители. В становище от МВР Дирекция „Инспекторат“ се сочи, че е постъпил сигнал от старши полицаи М. Д., съдържащ данни за неправомерни действия на старши инспектор Г. К. - началник на група в ОД МВР – В. В него бил описан случай от 20.02.2021 г., при който подателката, съвместно със свой колега,

извършил проверка на лице и му съставил протокол за предупреждение по смисъла на чл. 65 от ЗМВР. Сочат, че протоколът, заедно с други материали били оставени от ст. полицаи Д. в Оперативната дежурна част. Посочено е, че на 22.02.2021 г. ст. инспектор Г. К., в присъствието на посочени от подателката служители, демонстративно размахвал протокола, смачкал го и го хвърлил в кошчето за боклук, като на висок тон заявил, че съставянето на такива протоколи било „пълна глупост“ и не желаел да се пишат „тъпотии“. Твърди, че Д. приела, че с това си действие инспектор К. публично я унижил пред колегите ѝ, като впоследствие, на 22.04.2021 г., от ст. инспектор Г. К. била изготвена справка с предложение за дисциплинарно наказание на подателката. В рамките на проведените открити заседания решаващият състав е допуснал и разпитал свидетели, които са присъствали на случките, описани от жалбоподателката, като от свидетелските показания изцяло потвърждават описаните в жалбата твърдения. В хода на производството, съставът приел за установено, че по изложените по преписката факти са налице убедителни доказателства, въз основа на които съставът може да се направи предположение, че е налице дискриминация. В подкрепа на тези твърдения са и дадените в хода на производството свидетелски показания на свидетеля М. М., от които се потвърждават оплакванията в жалбата. В хода на производството ответната страна не е представила убедителни доказателствени средства в подкрепа на твърденията си, че не е налице дискриминация. Това се установява и от разпитаните по искане на ответната страна свидетели, като от техните показания не доказаха достоверността на твърдяното от тях. С оглед гореизложеното състава е установил, че с действията си ответната страна е осъществил „сексуален тормоз“ по смисъла на §1, т.2 от ДР на ЗЗДискр., по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „пол“ по отношение на жалбоподателката, като е дал предписание и е наложил глоба на ответната страна. Предвид установеното нарушение съставът е наложил на ответната страна - административно наказание глоба в размер на 250 (двеста и петдесет) лева за извършването на установената с настоящото решение дискриминация. На основание чл. 47, т.4 от ЗЗДискр., съставът е предписал на ответната страна да се въздържа занапред от подобни дискриминационни действия на основата на признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и да не допуска наличието на обстоятелства, които биха могли да доведат до определена форма на дискриминация или съмнение за такава.

През отчетната година Втори специализиран заседателен състав е установил дискриминация, свързана с определяне основното месечното възнаграждение на служител, което е определено в разрез с разпоредбата на чл.14 от ЗЗДискр. Във връзка с оплакванията за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. в своята константна практика Комисията многократно е подчертавала, че правилото за получаване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен

труд е въведено от законодателя като задължение на работодателя в разпоредбата чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр, според която работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. При постановяване на решението заседателният състав се е ръководил от това, че наличието на неблагоприятно третиране е от значение за установяване на случай на дискриминация, когато третирането е по - неблагоприятно в сравнение с третирането на лице в сходно положение. Оплакването за различно заплащане представлява валидна претенция за наличие на дискриминация, но само ако може да се докаже, че заплащането е по-ниско от получаваното от лице, наето от същия работодател, за изпълнение на сходна задача. Това означава, че е необходимо (по всеки казус) да се приведе „случай за сравнение“, т.е. лице, намиращо се в общо взето сходни обстоятелства, като основната разлика между двете лица е „признака, предмет на защита“. Конкретен пример за това е **Решение № 37/25.01.2023 г.**, в което съставът е разгледал изложени оплаквания за по-неблагоприятно третиране, осъществено чрез преследване по см. на § 1, т.т. 3, 4 и 7 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с т. 12 от ДР на ЗЗДискр. Жалбоподателя К.Р.Б. заявява, че работи в Р.Д.Г. - гр. С. от 06.08.1996 г. като главен специалист „горски инспектор“. В КЗД е била вече веднъж образувана преписка по негова жалба срещу посочения ответник. Комисията се е произнесла с решение. Заявява, че дискриминацията спрямо него е извършена от страна на директора на Р.Д.Г. - гр. С. Жалбоподателят заявява, че на 23.03.2018г. заплатите на служителите в дирекцията били актуализирани, неговата заплата била увеличена с 4%, а на колегите му, които са със същото образование – с 8%. Заплатата му била увеличена от 730 лв. на 795 лв., за сравнение на колегата му В. Е., с който имали еднакво образование и еднакъв стаж към момента тя е 933 лв. Разликата между неговата заплата и на Е. заплата е 234 лв. Твърди, че при разговор с директора, му било обяснено, че това се дължи на обстоятелството, че той бил дисциплинарно наказван през 2016 г. Заявява, че не му е била поставена по-ниска оценка от началника на отдела. Освен несправедливото му актуализиране на заплата му, дискриминационното отношение на директора към него се изразява и в спирането на пътните му разходи и отказите му да предоставят служебен автомобил. Заявява, че е подал молба, в която е поискал да бъде преместен на работа в района, в който живее, но не е получил отговор. Жалбоподателят смята, че заради неколkokратните откази на директора да актуализира заплата му в периода от 01.03.2016г. до 01.04.2018г. към момента той е изгубил сума в размер 3420 лв., явяваща се разлика в заплащането, което той е получавал в сравнение с неговите колеги. В становището ответната страна е отхвърлила твърденията за извършена дискриминация спрямо К. Б. като посочва, че не е включен в екип, тъй като се оправдавал с напускането на служителя, с който последно е работил в екип и тъй като другите главни специалисти „горски инспектори“ вече са организирани по двама в екипи, той не бил включен никъде. Във връзка със заявеното от жалбоподателя, че е бил лишен от пари за пътни разходи

заявява, че работодателят е спрял изплащането на пътните разходи на всички служители, а не само на него и това е станало на основание писмено разпореждане, което е получено от ИАГ – С. за ограничаване на разходите в РДГ в гр. С. Във връзка с критериите, по които се определя процента на увеличение на заплатите на служителите, заемащи длъжността „горски инспектор“ в регионална дирекция по горите гр. С., които изпълняват еднакви функции, становището е, че то се определя на база годишни оценки за изпълнение на длъжността, съгласно чл.11, ал.1 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, като при оценка 3 е определен размер на увеличение с 4%. Посоченото увеличение от 8% на някои от служителите, заемащи същата длъжност, като жалбоподателя е с оглед получена оценка „2“. Според решаващият състав състава и константната практика на ВАС, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателя не може да пренебрегва принципа на равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр. Съгласно него работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Равенството на дължимото възнаграждение за еднакъв труд изисква трудът, полаган от различни лица, да е с една и съща по качество работна сила като квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности. С оглед безспорно установената идентичност на естеството и обема на извършвания от служителите на длъжността „Главен специалист Горски инспектор“ в отдел С. труд, състава не е намерил за достатъчно, че са спазени заложените в нормативните документи критерии.

Придържането към описаната от ответната страна практика да се спазват единствено и само заложените в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация критерии при определяне на размера на трудовите възнаграждения, без да се отчитат останалите обективни фактори, е довело до създаване на практика, противоречаща на основни правни принципи, заложили както във вътрешни правни норми от по-висш правен порядък, така и в международни норми, по които Република България е страна. Съставът е установил, че с действията си ответната страна В. Ф. директор на РДГ гр. С е извършил пряка дискриминация, а за установеното нарушение съставът е наложил, на основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 78, ал. 1, на ответната страна – В.Ф – директор на Регионална дирекция по горите гр. С., санкция в размер на 1000 /хиляда/ лева.

В своята практика Втори специализиран постоянен заседателен състав многократно е подчертавал, че синдикалните права и правото на сдружаване на работниците и служителите в синдикални организации и структури в Република България са основни и неотменни конституционни права и представляват неотменна част от човешките права. В своите решения съставът многократно е посочвал, че определящият принцип при осъществяването на синдикалните права е свободата на синдикалните организации да изработват своите устави,

правилници и устройствени актове. Също по никакъв начин не може да бъде ограничавано от държавата и работодателите. В рамките на отчетния период съставът е разгледал и решил специфичен казус, свързан с лишаването на служител в болнично лечебно заведение от допълнително трудово възнаграждение на основата на признак „членуване в синдикална организация“, по което конкретно оплакване е установено нарушение на ЗЗДискр. Конкретен пример е **Решение 392/27.11.2023 г.** Производството е образувано по жалба, подадена от Д. И. Ж. срещу изпълнителния директор на УМБАЛ „С. М.“ ЕАД, с оплаквания за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., във връзка с чл. 8, ал. 3 от КТ, по признак „членуване в синдикална организация“. Жалбоподателката сочи, че работи като медицинска сестра в отделение /клиника/ по СО деца 2111 при УМБАЛ „С. М.“ ЕАД - гр. В., с трудов стаж по специалността 32 години, като през цялата си професионална кариера не е била наказвана за допускани професионални нарушения при изпълнение на трудовия си договор и етичните правила на поведение като здравен работник. От 19.01.2020 г. е председател на синдикалната организация на С.Б.М.С, като в това си качеството е участвала в поредицата протестни действия на професионалната ни общност против negliжирането на тежките проблеми - организационни, кадрови, социални в здравеопазването, довело до тотален кадрови дефицит в болничните заведения, работа при лоши условия, обидно ниско заплащане и недостойно отношение към тях. В жалба се твърди, че за първи път 2020 г. и то единствено жалбоподателката и двамата секретари на синдикалната организация в болничното заведение С. П. и К. И., били лишени от този паричен бонус. От отдел ТРЗ им обяснили, че това е решение на ръководството на болницата и ако искат да научат причината да се обърнат към изпълнителния директор. На 31.07.2020 г. жалбоподателката като председател на СО на С.Б.М.С. официално, в писмен вид с вх. № ВК-2740, пуснала запитване до директора на болницата защо са лишени от това допълнително материално възнаграждение, при положение, че нямат никакви наложени наказания и заедно с останалите колеги в болницата са полагали равностоеен труд. Получили отговор на 03.08.2020 г. от изпълнителния директор, че и трите са си получили в пълен размер полагащото им се трудово възнаграждение определено спрямо клаузите на подписания трудов договор между тях и работодателя. В производството е установено, че до 2020 г. - от назначаването ѝ на работа в болницата, жалбоподателката е получавала за празника на болницата 17 юли допълнително трудово възнаграждение, в размер на една основна работна заплата, както и преобладаващата част от персонала на лечебното заведение. В началото на 2020г. в УМБАЛ „С.М." ЕАД е създадена синдикална организация - структура на създадения през м. ноември 2019 г. С.Б.М.С, като на учредителното събрание, проведено на 19.01.2020г.. за председател е избрана Д. И. Ж (жалбоподателката), и за втори секретар К.И. За учредяването на синдикалната организация работодателят е надлежно уведомен на 20.01.2020 г., като му е

представено писмено удостоверение издадено от Председателя на С.Б.М.С., в което е посочено и кое лице я представлява на територията на УМБАЛ „С. М.“ ЕАД. При мотивиране на решението Втори специализиран постоянен заседателен се е позовал на Договорът от Лисабон, придаващ пълна юридическа сила на Хартата на основните права, подписан на 13.12.2007г. и ратифициран от България през 2008г. (ДВ бр.36 от 04.04.2008г.). Съгласно чл.20 от Хартата всички са равни пред закона, а съгласно чл. 21 е забранена всякаква дискриминация, основана на ред признаци, сред които възраст и пол. Хартата е задължителна за органите на власт в държавите-членки, когато прилагат правото на Съюза (чл. 51 от Хартата), какъвто е настоящия случай, защото се отнася до достъпа до заетост и членуване в синдикална организация, която област попада в приложното поле на учредителните договори. От представените по преписката документи от страна на ответната страна – работодател е видно, че от 2 200 работници и служители от ДТВ са лишени 14 души, сред които и трите - ръководни лица на СО на С.Б.М.С. По преписката са представени доказателства, че за останалите служители, които са лишени от ДТВ, същите са допуснали някакви пропуски в работата си, като са им отправяни покани за даване на писмени обяснения или вече са налице заповеди за налагане на дисциплинарни наказания. Съставът, базирайки се на доказателствата по преписката е отчел, че за разлика от тези служители, по отношение на членовете на ръководството на СО на С.Б.М.С., в това число е и жалбоподателката - нито имат налагани дисциплинарни наказания, нито дори устни или писмени забележки по отношение на изпълнение на трудовите им задължения. В мотивите на постановеното решение решаващият съставът е отчел, че ответникът не е доказал тезата си за правомерно поведение на работодателя относно материално-правни и фактически основания за конкретното решение - да бъде лишена жалбоподателката от допълнително трудово възнаграждение по случай празника на здравното заведение – 17 юли. От наличните по настоящата преписка доказателства съставът е установил, че в дружеството има приети правила, въз основа на които работодателят решава и разрешава изплащане на „допълнителни трудови възнаграждения“. Ответната страна твърди, че критерият спрямо жалбоподателката, приложен от Комисията, която е определена да разгледа всички въпроси, свързани с начисляването на ДМС в лечебното заведение, не е „членуване в синдикална организация“, а „недостатъчен принос за резултатите на дружеството“, но няма данни по преписката и не става ясно какво е всъщност съдържанието и какви са критериите за определянето на „недостатъчен принос“. Такива критерии, определящи в какво се измерва недостатъчния принос в работата, следва да бъдат ясни и конкретни и те са базата, въз основа на която посочената в организационната структура комисия да направи пред него предложение за лицата, които да бъдат лишени от ДМС. Такива критерии в т. 7.4 на Протокола на комисията от 13.07.2020 г. липсват. Съставът счита, че не е ясно как точно е преценен от въпросната комисия какъв обем

е приносът и липсата на такъв на посочените лица, лишени от ДМС. Възраженията на ответната страна за липса на дискриминация спрямо жалбоподателката по признак „членуване в синдикална организация“ не се подкрепят от наличните по преписката доказателства и доколкото няма представени годни доказателства от ответната страна, че принципът на равно третиране не е нарушен, то следва оплакванията на Д.Ж. за осъществена спрямо нея дискриминация от ответната страна въз основа на признак „членуване в синдикална организация“ да бъдат уважени. Предвид гореизложеното съставът е приел, че е било нарушено правото на равно третиране на жалбоподателката по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 8, ал. 3 от КТ по признак „членуване в синдикална организация“ от страна на работодателя УМБАЛ „С.. М.“ гр. В. На основание чл. 65 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация съставът установява, че ответната страна У.М.Б.А.Л. „С.. М.“ ЕАД – В, представлявано от изпълнителния директор С.П.А-А, е осъществила дискриминация спрямо жалбоподателката Д.Ж. по признак „членуване в синдикална организация“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 8, ал. 3 от КТ. На основание чл. 47, т. 3 във връзка с чл. 80, ал. 1 и ал. 3 от ЗЗДискр., съставът налага на ръководителя на УМБАЛ „С.. М.“ ЕАД – В., изпълнителния директор С.П.А-А, глоба в размер на 500 (петстотин) лева. Със същото решение и на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във връзка чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр. съставът налага и принудителни административни мерки на ръководителя на УМБАЛ „С.. М.“ ЕАД, С.П.А-А, - изпълнителен директор, с цел преустановяване на нарушението, като предписва на основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация спрямо работниците и служителите в дружеството; да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация на територията на дружеството, както и всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация (чл. 22 от ЗЗДискр.), като определя на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. едномесечен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки от настоящото решение да предприеме мерки за изпълнението им и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

В рамките на 2023 г. Втори специализиран постоянен заседателен състав отчита, че основно решените през годината преписки образувани по признак „членуване в синдикална организация“ основно съдържат твърдения за дискриминация и нарушение на чл. 8, ал. 3 от КТ, се отнасят за нарушение на процеса на колективно договаряно, без представителите на съответните синдикални организации да представят за обсъждане на работодателя общ с останалите синдикати проект на КТД. Пример за това е **Решение № 254/27.06.2023 г.** При мотивиране на решението разглеждащият състав е отчетел, че в поставения за разглеждане случай всички заявени оплаквания и твърдения на представляващият синдикалната организация за нарушение на трудовото законодателство, за подписване на КТД в нарушение на КТ, с оглед

събраните по преписката доказателства, дават основание на състава да посочи, първо че не работодателят, а представителите на синдикатите (в частност и представляващия С.Б.М.С., представляван от М. Д.), следва да представят на работодателя общ с останалите синдикални организации проект на КТД, който да се постави за обсъждане пред работодателя – по аргумент чл. 51а, ал. 2 от КТ. При детайлен анализ на изложените множество оплаквания съставът е приел единствено, че в случая проблемът с колективното договаряне за сключване на КТД за 2022 г. не е между работодателя и синдикалната организация инициирала производството пред КЗД, а липса на добра комуникация между представляващите синдикатите организации в болничното заведение. Именно липсата на добра комуникация, която се явява основна пречка при представяне на общ съгласуван помежду им проект на КТД, който синдикалните организации в дружеството следва да обсъждат с работодателя. Съставът е отчел, че в случая липсва твърдение, а и установяване друга синдикална организация да е третирана по-благоприятно спрямо СО на С.Б.М.С. в дружеството, за да се говори за разлика в третирането. От друга страна, задължение на Инспекцията по труда е да следи за законосъобразното прилагане на нормите, регламентиращи задълженията на работодателите по КТ във връзка със създаване на условия и съдействие на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност, включително и колективно договаряне. Ето защо, в случая работодателят не следва да доказва, че не е третиран по-неблагоприятно тази организация, тъй като същата не твърди спрямо кого е третирана по-неблагоприятно. Отделно от това, общото позоваване на разпоредбата на чл. 8, ал.3 от КТ, който забранява прояви на дискриминация от страна на работодателя основани на членуване в синдикални организации не е достатъчно, за да се обоснове пряка дискриминация. Втори специализиран постоянен заседателен състав е отчел също, че по преписката не са заявени твърдения, нито са представени каквито и да е доказателства за засегнати от така твърдяното нарушение на колективното договаряне, на разпоредби от Колективния трудов договор, включително за права колективни или индивидуални членове на СБМС. Нещо повече в разглеждания случай съставът е посочил, че от страна на представляващия синдикалната организация – Председателя М.Д, не се поддържат оплаквания за дискриминация спрямо членове на синдикалната организация в УМБАЛ Б. АД, с оглед чл.3, ал.2 от ЗЗДискр., а излагат и поддържат единствено оплаквания за нарушение на процеса на колективното договаряне, регламентиран в КТ, като приемат, че това нарушение съставлява дискриминация спрямо Ц.Б.М.С. На основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр. Втори специализиран постоянен заседателен състав на КЗД установява, че ответната страна УМБАЛ–Б.“ АД - работодател, представлявано от изпълнителен директор, не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо синдикална организация на С.Б.М.С., представлявана от председателя М.Д, по признак "членуване в синдикална

организация". Със същото решение състава е установил, че изпълнителния директор на УМБАЛ– Б.“ АД не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл.4, ал. 2 във вр. с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признак "членуване в синдикална организация", спрямо синдикална организация на С.Б.М.С., представлявана от председателя М.Д по признак "членуване в синдикална организация". Състава е установил, че ответната страна – Б.Г.М., изпълнителен директор на „УМБАЛ – Б.“ АД. не е извършил нарушение на разпоредбите на чл. 13,ал.1 , чл.18 и чл.36 от ЗЗДискр.,, с оглед на което състава оставя без уважение, подадената жалба, като неоснователна и недоказана.

През отчетната година 2023 г. съставът е постановил **Решение № 385/21.11.2023** г., с което е оставил без уважение подадена жалба, с оплакване за дискриминация на основата на признак „геном“, подадено срещу командир на Н. Ч. Г. Жалбоподателката твърди, че на 20.01.2022 г., се явила на прослушване за позицията старши експерт-танцор в танцова формация „А." в представителния ансамбъл към Н.Г.Ч. За позицията бил обявен конкурс, като била допусната до втората фаза - прослушване пред комисия. След положителна оценка била одобрена и назначена на позицията, за която кандидатствала, а именно - старши експерт-танцор в танцова формация „А.". Твърди, че сключила трудов договор с НГЧ съгласно изискванията на КТ. На 22.07.2022г била уведомена, че трудовият ѝ договор щял да бъде прекратен. На въпрос защо, отговорът бил, че според ответника полк. И., жалбоподателката „била много ниска“ /цитат от жалбата/. На 26.07.2022 г. трудовият ѝ договор бил прекратен. Жалбоподателката поддържа, че за времето, през което работила, нямала никакви дисциплинарни наказания, конфликти с колегите или с ръководството. Заявява, че ръстът ѝ не се бил променял за 6 месеца и е точно толкова висока, колкото била и когато се явила на прослушването пред комисията, от която била одобрена. Поддържа, че отношението на ответника представлявало пряка дискриминация, накърнявало човешкото ѝ достойнство и обиждало образованието, труда и професионалните ѝ качества. Твърди, че в заповедта за уволнение ответникът полк. И. се позовавал на клауза за изпитателен срок. Жалбоподателката счита, че клаузата за изпитателен срок, уговорена в договора, била недействителна и не могла да послужи като основание за уволнение. Поддържа, че истинската причина да бъде уволнена бил ръстът ѝ. При разглеждането на преписката от състава е отбелязано, че българското законодателство е хармонизирано с европейското законодателство и в чл. 141, ал. 2 от Закона за здравето е записано: „Данните за човешкия геном на лицата са лични данни и не могат да се предоставят на работодатели, здравноосигурителни организации и застрахователни компании“. В Параграф 36 от Предходните и заключителни разпоредби на същия закон и в § 1, т. 14 на Закона за защита от дискриминация е дадено определение за „човешки геном“: „свкупността от всички гени в единичен /диплоиден/ набор хромозоми на дадено лице“. Съставът е кредитирал становището на ответната страна, в

качеството му на работодател, че в предоставеното от жалбоподателката медицинско свидетелство при постъпването на работа, не е отбелязана характеристика, обозначаваща генетично заболяване/особеност и евентуално проявление. Взето е предвид, че не всеки конфликт при и по повод на трудовоправни отношения между страните може да се третира като проява на дискриминация под някоя от формите, посочени в закона. Като дискриминационна проява може да бъде квалифицирана само тази, при която нежеланото поведение е провокирано от характеристиката на дискриминираното лице от категорията на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. Липсата на конкретни доказателства, в т.ч. и лица, които да потвърдят тази теза водят до обосновано заключение, че тези твърдения на жалбоподателя остават недоказани. Отбелязано е, че в производство важат специални правила за доказателствената тежест, като, съгласно разпоредбата на чл. 9 ЗЗДискр., в производство за защита от дискриминация, страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Установено е, че органа по назначаване е бил в правото си да прекрати трудовото правоотношение, предвид основанието, на което е бил сключен трудовия договор - изпитателен срок в полза на работодателя съгласно чл. 71, ал. 1 от Кодекса на труда. Втори заседателен състав е установил, че от страна на ответната страна командир на НЧГ не е извършена дискриминация на основата на признак „човешки геном“ по смисъла на Закона за защита от дискриминация във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение с жалбоподателката.

През 2023 г. Втори заседателен състав е разглеждал и оплаквания касаещи подзаконов нормативен акт. Такъв случай е **Решение №29/19.01.2023 г.** по инициативен документ с изложени претенции за допусната дискриминация с Наредба за изменение на Наредба № 81213-919 от 2017 г. за размера на основните месечни възнаграждения на държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Закона за Министерството на вътрешните работи и размера на началните и максималните заплати за длъжност на лицата, работещи по трудово правоотношение (обн. ДВ. бр. 107 от 2020 г.), в сила от 01.01.2021 г. относно тази част от служителите по чл. 142, ал. 3 от ЗМВР (лица, работещи по трудово правоотношение). Сигналоподателите считат, че с посоченото изменение е допуснато различно увеличение на възнагражденията на служителите с един и същ правен статут – работещи по трудово правоотношение, което според изложеното в сигнала представлява неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Установено е, че е налице привидно неутрална на пръв поглед разпоредба, доколкото с Наредба №81213-919 от 13 юли 2017 г., за служителите с преобазувани правоотношения, считано от 01.02.2017 г. на основание § 70 от ПЗР на ЗИДЗМВР, е предвидено увеличение с 3 на сто на заплатите им за длъжност, т.е формулирано е правило, което да

диференцира пряко определени обществени групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Министърът на вътрешните работи като централен едноличен орган по смисъла на чл. 25 от Закона за администрацията, се е ограничил в своите становища, дадени в хода на производството до твърдението, че целта на мярката е по целесъобразност, с оглед намаляване на диспропорциите и преодоляване на фактическото неравенство при определяне на възнагражденията на служителите работещи по трудово правоотношение в МВР, настъпило в резултат на административната реформа, а при която лицата с преобразувани служебни правоотношения в трудови по КТ получават значителни по - високи заплати от останалите ЛРТП в МВР. Съставът е счел за неубедително становището, според което последващото смекчаване на различията в третирането произтича от обстоятелството, че мярката, въведена като част от мерките по смисъла на чл. 6, ал. 2 и чл. 10 от ЗЗДискр. за преодоляване на фактическото неравенство при определяне на възнагражденията на служителите работещи по трудово правоотношение в МВР, доколкото в производството е установено, че съгласно § 76 от ПЗР ЗИДЗМВР при сключване на трудовите договори на лицата по § 70 се определя основно месечно възнаграждение така, че същото, намалено с дължимия данък и задължителните осигурителни вноски за сметка на осигуреното лице, да не е по-ниско от получаваното към датата на влизане в сила на закона възнаграждение, определено по реда на Закона за Министерството на вътрешните работи и включващо заплата за длъжност, допълнително възнаграждение за прослужено време и за научна степен и левовата равностойност на храната по чл. 181, ал. 1. Отчетено е обстоятелството, че съгласно чл. 180 от ЗМВР, ЛРТП получават основна заплата, която се състои от заплата за длъжността (която не може да бъде по-малка от минималната работна заплата за страната и добавка за работа в МВР (5%). ЛРТП получават и допълнителни възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит (1 % определен с КТД) за специфични условия на труд за постигнати резултати в служебната дейност, за работа по европроекти, както и левовата равностойност на храната (120 лв.) В производството ответната страна, с оглед чл.9 от ЗЗДискр. не е представила аргументи и доказателства, които да отговорят на въпроса по какъв начин е формиран именно 3-процентния размер на увеличение и дали този размер отговаря на евентуалните икономии, реализирани от държавната администрация, ако изобщо такива съществуват или всъщност така определеният размер е напълно произволен. Установено е от състава, че с приемането на Наредба № 8121з-919 от 2017 г. за размера на основните месечни възнаграждения на държавните служители по чл. 142, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Закона за Министерството на вътрешните работи и размера на началните и максималните заплати за длъжност на лицата, работещи по трудово правоотношение (Обн. ДВ.бр. 107 от 2020 г.) в сила от 01.01.2021 г. от министъра на вътрешните работи е извършено неравно третиране по смисъла на чл.14, ал.1 и ал.2 от ЗЗДискр. спрямо лицата, работещи по

трудова правоотношение. Препоръчано е на Министъра на вътрешните работи да предприеме необходимите мерки по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. за спазване на равенството в третирането и да не допуска бъдещи нарушения на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и чл. 6 от ЗЗДискр.

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



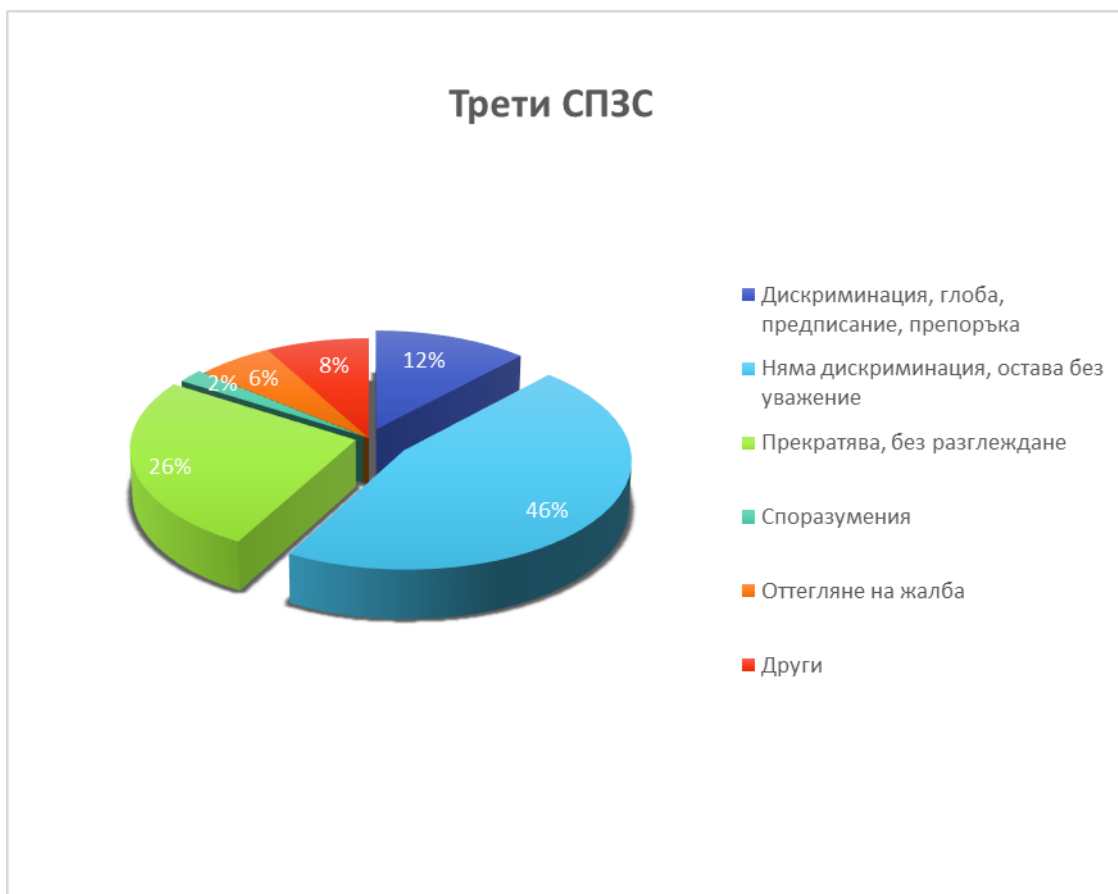
Членовете на Трети специализиран постоянен заседателен състав са: инж. Наско Атанасов, инж. Сабрие Сапунджиева и София Йовчева.

През отчетната година отново най - голям е броят на постановените решения с оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“, като в тази група попадат оплаквания, свързани с твърдения за нарушения на трудови права, дискриминация под формата на тормоз, оплаквания за нарушения във връзка с правото на образование, както и накърняване на принципа на равно третиране в контекста на изтърпяване на наказанието „лишаване от свобода“. През 2023 г. съставът е постановил и решение във връзка с нарушение, изразяващо се в осъществена непряка дискриминация, с оглед обезпечаването на достъп до обществен транспорт, при съблюдаване на същия принцип. В част от случаите, поставени за разглеждане пред Трети специализиран постоянен заседателен състав, същият е изтъквал, че не всяко напрежение между лицата, или комуникацията между колеги може да се квалифицира като дискриминация под формата на тормоз.

През анализирания период на вниманието на Трети СПЗС са били представени оплаквания досежно действия и/или бездействия на органи на съдебната власт, като предвид нейната независимост, от една страна, а от друга – при действие на изрична правна регламентация в този смисъл /чл.214 от Закона за съдебната власт/, производствата са прекратени.

В 12% от случаите, разгледани през отчетния период, съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, като е наложил глоби, имуществени санкции на виновните лица. Решаващият състав е оставил без уважение 46% от оплакванията за дискриминация, като е приел за установено, че такава не е извършена, като причините за този резултат варират, но инкорпорират: липса на доказателства, лица за сравнение или това, че описаната фактическа обстановка не кореспондира на фактите и доказателствата по преписката. В някои от тези случаи съставът, с превантивна цел е дал и препоръки за недопускане на дискриминация. Поради оттегляне на жалбата са прекратени 6% от образуваните през годината преписки. В 26 % от случаите, подадените жалби са оставени без разглеждане, а производствата са били прекратени на различни основания: поради преклудиране на възможността за разглеждане на оплакванията /по арг. от чл.52 от ЗЗДискр./; невъзможност да се приложи чл.9 поради липса доказани факти от страна на жалбоподателя навеждащи на дискриминация; непосочване от страна на жалбоподателя на конкретни личностни характеристики, които го отличават за да обусловят признак „лично положение“; чрез десезиране на антидискриминационния орган по изрично искане за оттегляне на инициативния документ от неговия подател; предвид неотстраняване в законоустановения срок на констатирани нередовности в жалбата/ сигнала; при наличие на идентитет в предмета на антидискриминационното производство с вече образувано съдебно такова /без оглед на какъв етап се намира същото/, при спазване на правилата за подведомственост и най-сетне – без разглеждане са оставени искания попадащи извън предметния обхват на чл.47 от ЗЗДискр., посочващ компетентността на КЗД. В 6 % от образуваните преписки на Трети СПЗС през годината са прекратени поради оттегляне.

За разлика от предходни години броят на преписките, прекратени поради неотстраняване на нередовности или оттегляне на жалбата, е по-малък сравнено с предходни години. В рамките на календарната година 2% е дялът на решенията, с които съставът одобрил постигнатите между страните споразумения. В рамките на годината съставът е изготвил и решения по хода на производството, които в процентно отношение 8% от подадените жалби.



В своята практика Трети специализиран постоянен заседателен състав винаги е посочвал съдържанието на фактическия състав на дискриминацията по смисъла на ЗЗДискр., като за всеки отделен случай е извършвал прецизно изследване дали той е бил изпълнен, предвид обоснованата фактическа обстановка.

Особен акцент в работата на коментирания състав се поставя върху случаите, в които се констатира нарушение на ЗЗДискр., когато налице е накърняване на обществения интерес по линия на създаване на неравенства. Пример е **Решение № 328/11.09.2023 г.**, постановено по жалба на П. Д. П. срещу Община В., Община А. и конституирана като трета ответна страна областния управител на Област В. Жалбоподателят е отправил оплаквания относно обслужването на градския транспорт в града във връзка с приложението „V. ticket“, при което билетите за 1 час в зона 1 струват 1,60 лв. /един лев и шестдесет стотинки/ от машина, а онлайн през приложението са на цена 1 лв. /един лев/.

На 18.06.2022 г. жалбоподателят се качил от спирка „Т.“ в посока към бул. „Х. С.“ на автобус, без да знае, че линията се обслужва от Община В., и от частен превозвач „Ч.“, предвид липса на общодостъпна информация, че електронните билети не важат. Дошъл кондуктор, и жалбоподателят показал превозния документ, но проверителят възразил, изтъквайки необходимостта от закупуване на такъв от него на стойност 1,60. От П.П. бил потърсен директен контакт с дружеството-превозвач, а управителят ѝ отговорил, че проблемът е в

общината, която не желае да подпише договор с частните превозвачи, обслужващи по-дълги линии, за да се монтират изискуемите машини и съответното оборудване за проверка на валидността на билетите, освен ако това е за тяхна сметка и без право на процентна печалба.

Жалбоподателят по преписката е изразил, че е дискриминиран, защото е редовен пътник, купувайки притежавал електронен билет. В този смисъл, всички пътници в автобуса са били със закупени билети, а е свален този, който не желае да даде 2 /два/ пъти пари за една и съща услуга. Към КЗД са формулирани искания да излезе с решение и да удовлетвори желанието на всички граждани на гр. Варна да пътуват свободно с електронни билети и други карти за намаление във всички автобуси, вкл. по линията 409. Твърди, че наскоро разбрала, че не признават картите на пенсионерите, издадени от градски транспорт гр. В.

В рамките на проведеното проучване по случая са постъпили становища, сред които от Община В., представлявана от кмета И.П., който поддържа, че коментираната автобусна линия е междуобщинска и обслужвано паралелно от Община В. и Община А. с утвърдени маршрутни разписания със заповед на областния управител на Област В., с чието решение е извършено разширение на общинската транспортна схема на община В. С решение на ОбС автобусната линия е включена като квота на Община В. обслужвана от „Г. т.“ ЕАД, съгласно договор между общината и дружеството като вътрешен оператор и от 01.01.2021г. таксуването по линиите се осъществява чрез автоматизирана билетна система. Автобусната линия № 409 е включена към интегрираната обществена услуга за пътнически превоз, като таксуването в автобусите, обслужващи квотата на Община А. се осъществява с кондуктори, в резултат на което се получават различни цени за един и същ маршрут и невъзможност за електронно таксуване.

В становището от Община А. гореизложеното е потвърдено, а в това, депозирано от председателя на ОбС В. се поставя акцент върху взетото решение за промяна на транспортната схема на Община В., чрез включване квотата от автобусна линия № 409 към раздел II „Крайградска транспортна схема“. В становището на областния управител на В. се сочи, че осъществяването на превозите по линия 409 е съпроводено с множество проблеми и не е постигнат консенсус между двете общини, а към момента превозвачът таксува пътниците на различни цени и не признава издадените електронни карти и билети от общинското дружество „Г.Т.“ ЕАД.

Въз основа на гореизложеното, съставът е приел, че с осъществяването на превози по линия №409 от превозвачите „Ч.“ ЕООД и „Г. т.“ ЕАД на различни цени, ответните страни Община В. и Община А. са поставили жалбоподателя П. П. в по-неблагоприятно положение, осъществявайки непряка дискриминация по защитения признак „лично положение“, който се изразява в избора да се закупи билет през автоматизираната билетна система. На основание чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. Трети СПЗС е дал задължително предписание да бъде постигнат консенсус

превозвачите от двете общини да продължат да извършват превози по една и съща непроменена маршрутна линия, като едното Дружество-превозвач да бъде обозначено с различен номер от № 409, за което да бъде проведена информационно - разяснителна кампания.

Съставът е установил, че Областният управител на В. е осъществил непряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо П. П., с утвърждаване маршрутите и разписанията, разрешавайки разширение на общинската транспортна схема и номерата на автобусните линии. Дадено е задължително предписание, след постигане на консенсус между общините и промяна на номера на автобусната линия, без промяна на маршрута, да утвърди новия номер на непроменената автобусна линия.

Друг пример за случай, засягащ широк обществен кръг, при който обаче нарушение не е установено от Трети СПЗС е Решение № 143/13.04.2023г. по преписка № 105 от 2022 г. Производството е иницирано със жалба от Сдружение в обществена полза "К." срещу Държавна агенция „Безопасност на движението по пътищата"; С. Община, Главна дирекция „Национална полиция", Отдел "Пътна полиция" при ГД"НП" и Агенция „Пътна инфраструктура", като е посочено, че с въведената на 1.04.2019 г. реверсивна организация на движение, на живущите на бул. „Ц. Б. III" в участъка от ул. „М. К." до „Ч. К." им е била отнета възможността за безопасно включване в обратна посока от страна на домовете им и те няма как да се възползват от изградената светофарна уредба в кръстовищата между двете цитирани пътни артерии. Безконфликтното включване на МПС и безопасното пресичане на пешеходците били невъзможни, за да използват автомобилите си се налагало да излизат от града, а смяна на посоката е възможно чрез пътуване до съседно населено място – с. В., като по този начин се нарушавал се принципът на равнопоставеност на участниците в движението в очертания участък. Изтъкнати са редица дефицити на реформата, като например по-високата скорост и неспазването на светлинния режим на светофарните уредби, което повишава ПТП, както и, че автомобилният трафик от автомагистрала „Л." отново минава през кв. „К." (урбанизирана градска територия). КЗД е била сезирана с искане за преустановяване реверсивната организация на движение въведена от АПИ; да бъдат изградени тротоарни настилки от двете страни на участъка и да бъдат поставени обезопасителни мантинели; да бъде поставена система („камера") за постоянен видео контрол на скоростта в упоменатия участък; да бъде привлечен към отговорност за дискриминация по признак „лично положение" КАТ - ПП С. за дискриминиране жителите на кв. „К.". Съставът е решил да заличи като ответна страна Държавна агенция „Безопасност на движението по пътищата" и Отдел „Пътна полиция" при ГД "НП", тъй като те не са органи с компетентност въвеждане на реверсивна организация на движението.

Трети СПЗС е преценил, че признака в конкретния случай се проявява в местоживеенето на членовете на сдружението, като е изведен извод за липса на нарушение на Закона за защита от дискриминация чрез въвеждане на реверсивно движение в процесния участък. Целта е била намаляване на задръжките чрез увеличаване на пропускателната способност на пътя, водеща до намаляване на шума, запрашеността, количеството изгорели газове и намаляване броя на настъпили тежки ПТ. Ето защо, въведеното реверсивно движение е имало за цел да осигури по-добра организация на движението, а не да поставя една група граждани в по-неблагоприятно третиране спрямо друга, въпреки създаването на неудобства на жителите на кв. „К.“ в процесния участък, но то не следва да се възприема като нарушение на ЗЗДискр., тъй като въвеждането е продиктувано от необходимостта, а изпълнението му не надхвърля необходимото за постигането ѝ и в този смисъл липсват данни за различно третиране на членовете на Сдружение в обществена полза „За К.“, в сравнение с останалите жители на кв. К.

През отчетната година съставът е разгледал и решил оплакване за „тормоз“, което съставлява флагрантно нарушение на правото на труд по признак „лично положение“. **Решение №132/07.04.2023г.** е разгледана жалба, подадена от Ю. И. Д. срещу Л. Л. - бивш кмет на Община Д, а като заинтересована страна е конституирана Община Д., представлявана от настоящия кмет. Изнесени са твърдения, че жалбоподателката заемала длъжността директор на ОДЗ „К.“ с. А., и е била системно тормозена от 10.11.2015 г. до края на 2019 г. от Л. Л., кмет и неин работодател чрез четири уволнения на различни основания. Първото уволнение е осъществено със заповед от 10.11.2015г. за тежки нарушения на трудовата дисциплина отменена по съдебен ред. Второто уволнение било извършено със заповед от 20.06.2016 г. за тежки нарушения на трудовата дисциплина, също отменена от българския съд. Третото уволнение е сторено със заповед от 31.05.2018 г., като мотивът за него е било, че тя е в обективна невъзможност за заемане длъжността „директор“ на ОДЗ „К.“ – с. А., във връзка със заболяване „Рецидивиращо депресивно разстройство“. От становищата на ТЕЛК и НЕЛК този извод е бил опроверган. Заповедта е била отменена по съдебен ред, но това не е спряло Л. да прекрати трудовото правоотношение на жалбоподателката за четвърти път, като и тази заповед е била отменена, но предвид висящността на съдебния спор, актът, към момента на сезиране на КЗД не е бил окончателен.

В хода на проучването по преписката са изискани становища и информация и от събраните доказателствата по преписката, съставът е установил, че спрямо нея е налице нежелано поведение, верифицирано от множеството отменителни съдебни решения, относно заповедите, вкл. и преди 3-годишния давностен срок. Според решаващия състав, системното уволнение на даден служител, без значение дали на трудово или служебно правоотношение, дава основание

да се сформира мнение за наличие на обидна и унизителна среда, в която е поставяна жалбоподателката на работното ѝ място. При цялостния анализ на събраните по преписката доказателства, извършен от Трети СПЗС, същият е приел, че в конкретния случай по категоричен начин са били установени данни за системни и целенасочени действия от Л. Л. спрямо Ю. И. Д., насочени към освобождаването ѝ от длъжност. По конкретния казус, съставът е постановил, че длъжността, заемана от жалбоподателката Ю. Д. съставлява нейното лично положение, а не е свързано с това, че тя има ТЕЛК. Изтъкнато е, че правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“, когато се явява неизменна част от правото, свързано с неговата защита. За осъществения „тормоз“ съставът е наложил глоба на Л. Г. Л. - бивш кмет на Община Д., на основание чл.80, ал. 1 от ЗЗДискр. в размер на 500 /петстотин/ лева.

В рамките на календарната година съставът е разгледал оплакване за дискриминация по признак „лично положение“ във връзка с правото на достъп до образование с по-специално възможността за избор на учебно заведение – тема с особена актуалност предвид наличната демографска картина в Република България. С Решение № 186/ 11.05.2023г. на КЗД, е приключило производството по жалба от М. С. М., съдържаща оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“ във връзка със свързано лице Е. М. /син на жалбоподателя/. Детето е следвало да постъпи в първи клас през учебната 2022/2023г., с оглед на което родителите му подали заявление за записване в първи клас в ОУ „Д-р П. Б.“, гр. М., като на 01.06.2022г., след получени указания от училището, те сторили това повторно, като приложили Удостоверение за задължително предучилищно образование. На 08.06.2022г. от ОУ „Д-р П. Б.“ съпругата на жалбоподателя получила обаждане с призив да оттеглят подаденото заявление, като на следващия ден родителите се явили в училището и се срещнали с Г. А., която следвало да бъде учител на сина им в първи клас. Тя им обяснила, че не може да приеме в класа си Е. М. М., понеже е хиперактивен и палав, а тя е в предпенсионна възраст и не може да се занимава с палави деца и проблемни родители.

Последвал разговор и с директора на ОУ „Д-р, П. Б.“, който категорично отказал да приеме детето в училището, изтъквайки, че са разбрали, че то е „палаво“. В жалбата е изтъкнато, че описанието на готовността на детето за постъпване в първи клас атестира за това, че то има изградени познания, навици и умения за съответната възраст и липсват отклонения в поведението му и съответни специални потребности.

Ответната страна - директорът на ОУ „Д-р П. Б.“, гр. М. е потвърдил провеждането разговор с Г. А., както и нейните „опасения“ за въпросното „много палаво“ дете и, че има брожение от други родители, които не желаят децата им да се обучават в една и съща паралелка

на първи клас с него. Заявено е било, че след проведен разговор със съпругата на М. М. заявлението е било изтеглено, като е удостоверено и в становището на РУО К. в което е потвърдено, че по случая е била извършена проверка, в която е установено, регистрирано заявление за прием в първи клас на Е. М., липсвали обаче документи, касаещи оттеглянето.

Решаваният състав е констатирал наличие на заявения признак в инициативния случай по отношение на жалбоподателя и свързаното с него лице. Съставът е счел, че от доказателствата по преписката липсват данни за опит за търсене на съвместно решение от взаимен интерес за страните, което е потвърдено от ответната страна в откритото заседание по преписката, на което директорът на училището е посочил, че заявлението е върнато на съпругата на жалбоподателя, без да е удостоверено по надлежен ред. Директорът едностранно е направил признание за извършено нарушение в този смисъл, съответстващо на оплакванията в инициативния документ, което е в причинна връзка с признака „лично положение“, проявен в „буйния“ характер на свързаното лице.

Според Трети СПЗС ответна страна ОУ „Д-р П. Б.“ гр. М., неосигурявайки достъп до обучение в първи клас през учебната 2022г.-2023 г. е осъществила „пряка дискриминация“ на основата на горепосочения признак спрямо жалбоподателя и по отношение на свързаното лице - представлявано от него като малолетно към датата на образуване на производството. Във връзка с това, съставът е препоръчал на ответна страна с превантивна цел и недопускане на дискриминация, да предприема своевременни действия за осигуряването на достъп на ученици с оглед обезпечаване начално образование.

С Решение № 216/31.05.2023г., Трети СПЗС е одобрил споразумение. Производството е образувано по жалба от л. св. К. Д. И. срещу В. К. – началник на Затвор – П, където изтърпявайки неговото наказание. Оплаква се, че не му било разрешавано да изпраща и получава препоръчани писма, докато в затворите в градовете С., Б. Д. и Л. на него му е била осигурявана такава възможност. Друго направено оплакване касае забраната да получава лични документи по негови текущи дела, в т.ч. съдебни книжа, за което е наведен конкретен пример. Като период за релевираните оплаквания е посочен 27.06.2019г. до 17.05.2021г., през което време е действала забрана от ответната страна лишените от свобода да изпращат и получават препоръчани писма с нарочна заповед.

В становището си В. К. – Началник на затвора – гр. П. е изразил позиция за неоснователност на депозираната жалба, поради липса на данни, лишени от свобода да са заявявали изпращане/получаване на препоръчана кореспонденция, което възпрепятства индивидуализацията на страните и обстоятелствата по случая.

Допълнено е, че отнасянето и донасянето на кореспонденцията до и от пощенската станция ежедневно става от упълномощен от началника служител на осн. чл. 86 от ЗИНЗС и чл. 75, ал.3, като се коментират и свижданията и възможността за получаване на храни и предмети от лишените от свобода и ограниченията във връзка с това с дословно преповтаряне на законовите разпоредби. От директора на ГД„ИН“ също се поддържа неоснователност на жалбата.

В хода на производството по преписката е депозирано сключено споразумение между жалбоподателя л. св. К. Д. И. и В. К. – началник на Затвор - П., в което се предвижда, че жалбоподателят може да подава и получава препоръчани писма, както и, че при провеждане на извънредно свиждане, разрешено по установения ред, докато е на територията на затвора гр.П., може да получава документи, съгласно установения ред. На свой ред, началникът на затвора гр. П., се е задължил, чрез упълномощен от него служител и след поискване от жалбоподателя, да му разяснява реда и установените правила; да разрешава на л.св. К.Д.И. да получава и изпраща препоръчани писма, съгласно установения ред; да получава документи по време на извънредно свиждане, разрешено по установения ред, докато е на територията на затвора гр. Пазарджик. Решаващият Трети СПЗС е утвърдил споразумението, с което преписката производството по преписка №363 за 2021г. е прекратено.

Компетентността на КЗД, в качеството ѝ на независим специализиран държавен орган, осигуряващ предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и равенство на възможностите е уредена в разпоредбата на чл. 47 от ЗЗДискр. В закона не се съдържат правни норми, позволяващи на Комисията да се произнася по въпроси, касаещи по същество оплаквания за домашно насилие по смисъла на Закона за защита от домашното насилие, който се явява специален закон /lex specialis/. Произнасяне по оплаквания от характер, засягащ семейната сфера на страните е **Решение №10/ 17.01.2023г.**, с което е налице разглеждане на жалба от Д. Г. Д. срещу И. А. Д. с твърдения за осъществен „тормоз“ по признак „лично положение“, лично и в качеството на майка на близнаците Й. И. Д. и А. И. Д., понастоящем малолетни, с биологичен баща – ответната страна И. А. Д.

Изнесени са твърдения за осъществяван психически тормоз на ежедневна база от страна на И. Д., както преди, така и след раждането на децата, които също са станали обект на това поведение, за което атестира и воденото дело в РС –П. по Закона за закрила от домашното насилие /ЗЗДН/, в рамките на което са наложени обезпечителни мерки спрямо И. Д., но след раздялата между двамата, последният е завел над 50 преписки в различни прокуратури /които са изброени в жалбата/, както и около сто жалби/сигнали/молби до различни държавни органи.

Последните били насочени срещу жалбоподателката и срещу институции или служебни лица, имащи досег с децата им и нея - социални, детска градина, личен лекар, болница, община. Изнесено е, че пишейки срещу близки и приятели на Д. Г. Д., пред близките ѝ и пред широк кръг служебни лица, ответната страна е накърнила авторитета и доброто ѝ име, а всяко явяване до дадена институция оказвало негативно влияние на служебните ѝ задължения.

Заявено е и, че И. А. Д. е negliжирал грижите за малолетните деца, като същевременно за периода от края на 2018 г. до 2020 г., с претекст неправомерно записване на децата в детска градина и смяна на личен лекар, без негово знание и съгласие, са били подадени жалби/сигнали/молби за съдействие, до повече от пет различни институции (ДАЗД, АСП, ДСП, РП, МОН - РУО, РЗИ, КЗД, Омбудсман на РБ), през кратки интервали от време, за да се извършат проверките, но не е било констатирано нарушение.

Д. Г. Д. Изрично е посочила, че в края на 2019 г., в съдебно определение за привременни мерки на РС П., е разписано, че децата ще живеят на адреса на майката, като същото е приложено по преписката. Според жалбоподателката И. Д. е осъществил тормоз като форма на дискриминация по признак „лично положение“ в нарушение на правото на спокоен живот и гражданскоправния ѝ статус. В постъпилото становище от ответната страна – И. А. Д. са оспорени заявените оплаквания по пунктове и са представени допълнителни доказателствени материали.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е отчетел, че приложените по преписката постановления за отказ за образуване на досъдебно производство срещу Д. Г. Д., са били обжалвани от И. Д., като същите са оставени без уважение. Във връзка с казуса е отчетена и служебно известната на състава информация, касаеща производство по друга преписка - №442/2020 г. по описа на КЗД, ведно с постановено Решение № 5/04.01.2022 г., с което съставът установява, че Д.,СП“ – П., представлявана от директора, не е извършила дискриминация по защитените съгласно чл.4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци „пол“, „семеино положение“ и „обществено положение“, по отношение на И. А. Д., и съставът на КЗД е установил, че Д. Г. Д. не е извършила дискриминация по посочените признаци спрямо него.

В разглеждания случай, става ясно, че И. Д., позовавайки се на това, че е баща на близнаците А. и Й., е осъществил нежелано поведение спрямо Д. Г. Д., във връзка и по повод с отглеждането на техните деца, изразяващо се в системно подаваните сигнали до държавни институции, с множество оплаквания, твърдения и искания за проверки срещу жалбоподателката във връзка с отглеждането на децата. Фактът, че Д. Г. Д. е майка, родител и законен представител на децата, е трайна и специфична характеристика на жалбоподателката, отличавайки я от всяко друго лице, търпящо негативни последици поради същите

обстоятелства, което обосновава и признак „лично положение“. Ето защо, на ответната страна е наложена глоба съобразно с разпоредбите на ЗЗДискр.

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



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

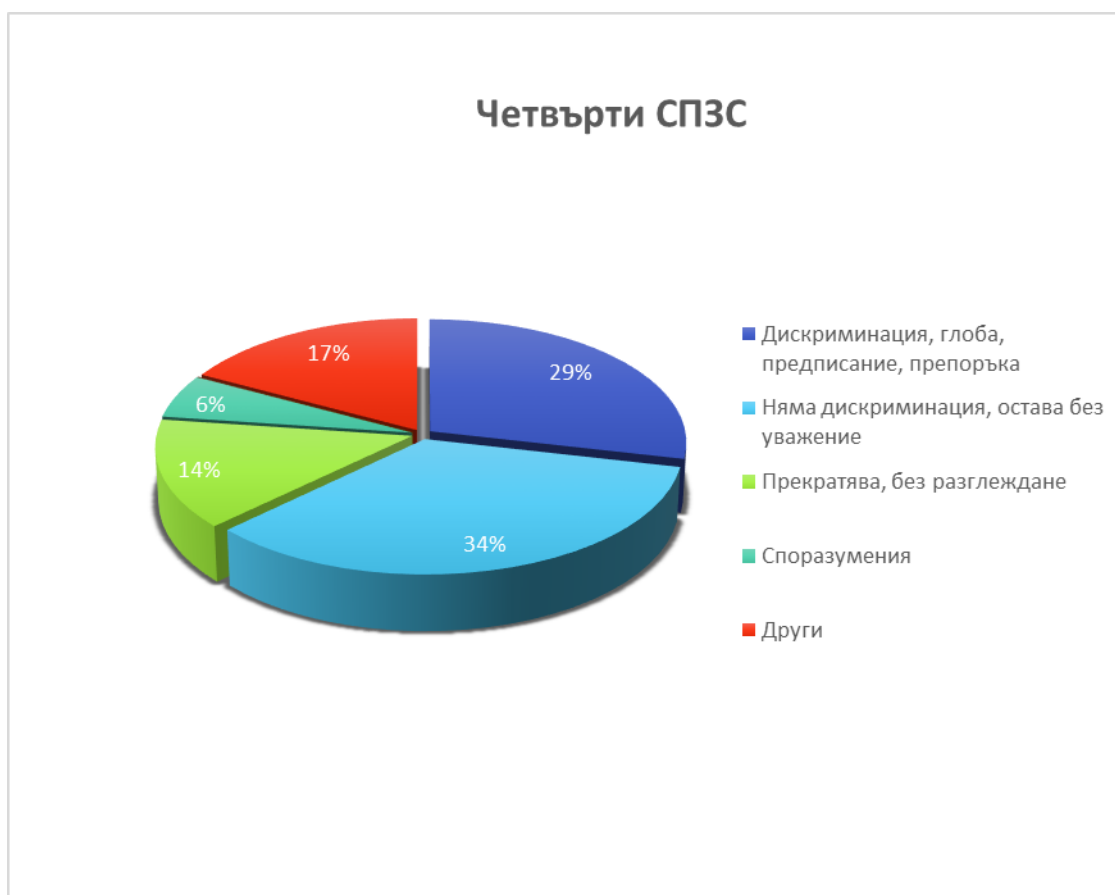
В производството за защита от дискриминация Четвърти специализиран постоянен заседателен състав е специализиран да разглежда преписки, свързани с оплаквания за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено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

Практиката на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав е мотивирана със съотноситими последователни позовавания на норми от международни договори и конвенции, по които Република България е страна и в съответствие с вътрешните нормативни актове, уреждащи защитата срещу всички форми на дискриминация и съдействие за нейното предотвратяване.

От анализ на постановените през 2023 г. решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав може да се посочи, че в 29 % от случаите съставът е установил нарушение на забраната за дискриминация, нарушителят, засегнатото лице, като за констатираните нарушения е наложил санкции и принудителни административни мерки на извършителя на нарушението.

В 34 % е броят на постановените през 2023 г. решения, в които не е установена дискриминация, а подадените жалби са оставени без уважение. Като причини могат да се

посочат в някои случаи липсата на годни, макар и минимални доказателствени средства, които да създадат у състава индигия за дискриминация, което е пречка за установяване на твърдяното нарушение при постановяване на решение. Съставът изследва и преценява всички факти и обстоятелства от значение за случаите, като се събират доказателства, индикиращи липса на по-неблагоприятно третиране, лице в сравнимо сходно положение или други елементи от нормативния фактически състав на дискриминационната проява.



Има и случаи, в които жалбоподател сезира КЗД с оплаквания за дискриминация, което е вътрешното възприятие на жалбоподателя, и макар за него самия дадено действие, съответно бездействие да представлява неравно третиране, то обаче не представлява нарушение на антидискриминационното законодателство.

При анализ на постановените през отчетната година решения е видно, че в 14% от решенията е постановено прекратяване на производството, а жалбата оставена без уважение, като основанията за това свързани в повечето случаи с констатирана и неотстранена нередовност на инициативния документ, с който е сезирана комисията от страна на жалбоподателите, както и неотстраняването. Става въпрос за конкретно дадени указания от заседателния състав, които не са били изпълнени от жалбоподателите в рамките на определения от състава срок; 6 % са прекратени поради постигнати между страните споразумения, които

съставът е одобрил. От общия брой решения в 17 % от случаите на Четвърти СПЗС е постановил административен акт по хода на производството.

През 2023 г. Четвърти СПЗС стриктно и последователно прилага установените през предишни години практики за превенция и борба с дискриминацията по упоменатите признаци. Значителен брой от решенията за 2023 г. най-често засягат признаците „имуществено състояние“, „обществено положение“ и „убеждения“. Следва да бъде отбелязано, че общественото положение най-общо може да се определи като мястото, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на отношението, оценката, която се дава на това лице във връзка с неговото социално поведение и функции. Следователно, елемент на обществено положение по смисъла на закона биха могли да се определят професията на индивида, мястото, в което работи, заеманата длъжност и др. Както сочи практиката на Четвърти СПЗС, неблагоприятното третиране във връзка със или на основание защитения признак „обществено положение“ е станало причина в редица случаи за дискриминация на засегнатите лица при упражняване правото на труд, достъпа до стоки и услуги или упражняването и реализирането на различни, гарантирани им от закона права.

Разглеждането на оплаквания за дискриминация на основата на признак „образование“ е една от основните сфери на дейност на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав. Тук трябва да бъде обърнато внимание на факта, че в голяма част от оплакванията си, жалбоподателите твърдят осъществена дискриминация, освен по признак „образование“, и по други признаци, защитени от закона. В такива случаи жалбите се разглеждат от Петчленен разширен заседателен състав на КЗД. Това е причината, че през 2023 г. Четвърти СПЗС е разгледал самостоятелни оплаквания само по признак „образование“ само в един случай.

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

От съществено значение са разглежданите от Четвърти СПЗС текстове от нормативни актове, които поставят дадено лице в по-неблагоприятно положение спрямо други лица. КЗД детайлно разглежда проблематиката. Специфична особеност при разглеждането на значителен

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

В Решение №276/24.07.2023 г. е разгледан случай с който Комисията е сезирана по сигнал, с оплаквания за дискриминация по признак „имуществено състояние“. Подателят му твърди, че нормата на чл. 10а от Закона за семейните помощи за деца (ЗСПД) е дискриминационна, предвид факта, че същата не предвижда равно третиране при отпускане на еднократна помощ на семейства, чиито деца са записани в първи клас, съответно на държавно или общинско училище и на записаните в първи клас на частно училище.

От данните и доказателствата по преписката решаващият състав намира за безспорно установено, че към датата на сезиране на КЗД, е в сила процесната разпоредба на чл. 10б, ал. 1 от ЗСПД (редакция ДВ, бр. 57 от 2015 г., в сила от 28.07.2015 г.): *„(1) На семействата, чиито деца са записани в първи клас на държавно или общинско училище, се отпуска еднократна помощ за покриване част от разходите в началото на учебната година, когато децата живеят постоянно в страната и не са настанени за отглеждане извън семейството по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето“.*

От формулировката на въпросната еднократна помощ се обосновава еднозначен извод, че основна функция на същата е подпомагане във финансов аспект на учениците в първи клас, за да могат да продължат обучението и интеграцията си в училищната среда и в обществото.

От данните и доказателствата по преписката обаче не може да се обоснове извод за законност на въведеното ограничение по отношение на учениците, обучаващи се в частни училища. От една страна, съгласно чл. 53, ал. 6 от Конституцията на Република България, държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация. Тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища. Тази норма не диференцира училищата според това дали са държавни, общински или частни. Следователно, ангажиментът на държавата се отнася за всички училища и няма основание те да бъдат разделяни. Както Конституцията на Република България, така и Законът за предучилищното и училищното образование не ограничават държавата да води активна политика в посока на насърчаване на образованието. Тази политика може да се изразява и в инициативи и действия и по отношение на частните училища. Контролът, който държавата упражнява е безспорно необходим и задължителен за постигане на високо качество на образование, тъй като това е от жизненоважно

значение за развитието на обществото. КРБ изрично прогласява принципа, че образованието в държавните и общинските училища е безплатно, както и инициативата на граждани и организации да създават училища.

Не се спори, че въпрос на личен избор и възможности от страна на родителите е в какво училище ще изберат да се образова детето им – държавно, общинско или частно. По силата на разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от Закона за предучилищното и училищно образование всеки гражданин осъществява правото си на образование в избрано от него училище и вид обучение съобразно личните си предпочитания и възможности. Следва да бъде отбелязано обаче, че волята на законодателя е образованието до навършване на 16-годишна възраст да е задължително. Въз основа на това разрешение се определя и държавната политика в тази сфера, част от която се изразява в осигуряване на безплатни учебници и помагала за учениците за всички училища, без разлика дали са частни, общински или държавни. От друга страна, от данните и становищата на страните се обосновава извод, че при изключването на достъпа до еднократна помощ на учениците от частни училища компетентните органи поддържат разбирането, че записването в частно учебно заведение предполага висока материална обезпеченост на родителите, поради което за децата, записани в такива училища, поначало не е налице необходимост от подпомагане. Решаващият състав счита, че подобно разбиране не съответства нито на основните принципи на образованието, нито на закона. Разпоредбата на чл. 10а, ал. 2 е недвусмислена: *„Еднократната помощ по ал. 1 на същия чл. се предоставя на детето, независимо от това какви са доходите на родителите“*. Видно е от данните по преписката, че с разпоредбата на чл. 10а, ал. 2 се засягат учащите се в частни училища и въз основа на своето имуществено състояние, доколкото е концептуално заложена идеята, че учениците в частни училища изначално нямат нужда от държавна помощ.

Съставът отчита, че към 01.01.2023 година е в сила изменение на процесната разпоредба на чл. 10б, ал. 1 от ЗСПД, с което са премахнати думите „държавно или общинско“.

Съставът счита обаче, че въвеждането на изменения в нормативната уредба само по себе си не променя факта, че през процесния период е действала разпоредба, противоречаща на антидискриминационното законодателство, като в резултат на същата са били неравно третиращи учащите се в частни училища, в сравнение с учениците, обучаващи се в държавни и общински такива, въз основа на защитени признак „имуществено състояние“.

Съставът е установил, че разпоредбата на чл. 10а, ал. 1 от Закона за семейните помощи за деца (редакция ДВ, бр. 57 от 2015 г., в сила от 28.07.2015 г.), към процесния период създава предпоставки за непряка дискриминация по защитения признак „имуществено състояние“, съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по отношение на семействата, чиито деца са записани в първи клас в частно училище.

Съставът е отчел, че от ответната страна са предприети необходимите действия по отстраняване на допуснатите нарушения на антидискриминационното законодателство, изразяващи се в дискриминация спрямо семействата, чиито деца са записани в осми клас на частно училище.

Друг пример е **Решение № 317/25.08.2023 г.**, в което са разгледани оплаквания по признак „имууществено състояние“, по жалба на М. И. М. срещу нормата на чл. 10в. (1) Закона за пътищата и чл. 58. (1) т. 4. Закона за местните данъци такси.

Установено е, че М. И. М. е лице с увреждане, видно от приложено Експертно решение №0365 от 025/05.02.2021г., с водеща диагноза „травматична ампутация на ниво между тазобедрената и коленната става“ и определена пожизнено 91% трайно намалена работоспособност без чужда помощ.

По преписката няма спор, че М. И. М. се е възползвал от възможността да отправи искане да се освободи от заплащането на едногодишна винетна такса за лек автомобил съгласно издадена Наредба № Н-19 от 2.12.2008 г. от министъра на транспорта и министъра на труда и социалната политика за определяне условията и редът за ползване от страна на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане, както и лицата или семействата, отглеждащи деца с трайни увреждания до 18-годишна възраст и до завършване на средно образование, но не по-късно от 20-годишна възраст на платената пътна мрежа, за която се заплащат винетни такси. Депозирал е заявление-декларация до Агенция „Социално подпомагане“, дирекция „Социално подпомагане“ – район „Л.“ за получаване на безплатна годишна електронна винетка и бил уведомен с писмо, че няма да получи безплатна годишна електронна винетка за притежаваният от него лек автомобил поради факта, че последният не бил с обем на двигателя до 2000 куб. М. И. М. е подал заявление за лек автомобил, лична собственост с обем на двигателя 2487 куб. см., оставайки извън обхвата на съответната разпоредба по Закона за пътищата, според която лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност, се освобождават от заплащане на едногодишна винетна такса за един лек автомобил с обем на двигателя до 2000 куб.см., мощност до 117,64kw.

Счита разпоредбите на чл. 10в. (1) Закона за пътищата и чл. 58 (1) т. 4 от Закона за местните данъци и такси за дискриминационни досежно обема на двигателя на притежавания автомобил и мощността му, както и наредбата, с която се урежда реда за освобождаване от винетни такси. В разглеждания казус съставът е анализирал дали това разграничение е обективно оправдано, преследва ли законна цел и дали същото е пропорционално на законовата цел (т.е. да не надхвърля необходимото за осъществяването ѝ).

Установи се, че с разпоредбата на чл.10в, ал.1 от Закона за пътищата, за да се освободи от заплащане на едногодишна винетна такса, лицето с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност е необходимо да притежава автомобил, за който кумулативно да са налице три предпоставки, а именно: автомобилът да е определен като лек, да е с обем на двигателя до 2000 куб.см и с мощност до 117,64kW (160к.с.).

На основание на посочената разпоредба е издадена Наредба № Н-19 от 2 декември 2008 г. С нея определени единствено условията и реда за получаване на безплатни винетки от лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане, а в чл.10в, ал.1 от Закона за пътищата са посочени изискванията по отношение вида на превозното средство и неговите техническите характеристики.

Нормата на чл. 58, ал.1, т.4 от Закона за местните данъци и такси гласи: лекият автомобил - собственост на лице с намалена работоспособност от 50 до 100 на сто, с обем на двигателя до 2000 куб.см и с мощност до 117,64 kW.

По отношение нормата на чл. 58, ал.1, т.4 от Закона за местните данъци и такси гласи: приетото изменение на техническите параметри през 2008 г., в сила от 2009 г., на които следва да отговаря лекият автомобил, собственост на лице с намалена работоспособност от 50 до 100 на сто, за да бъде освободен от данък, се отнася до всички данъчно задължени и се прилага по един и същ начин към всички лица, попадащи в обхвата на разпоредбата, във връзка с което съставът счита, че не е налице дискриминационно третиране към определен кръг данъчнозадължени лица. Касателно разпоредбите, уреждащи данъчните облекчения, каквото представлява освобождаването от данък върху превозните средства по чл. 58, ал. 1, т. 4 от ЗМДТ, същите се прилагат единствено спрямо лицата, отговарящи на условията, изрично визирани в съответната данъчна норма. Тези разпоредби не следва да се прилагат по отношение на други лица, които не изпълняват всички изброени изисквания.

Съставът счита, че целта на данъчното облекчение е насочена към една от най-уязвимите групи лица – хора с намалена работоспособност от 50 до 100 на сто, отговарящи на приетите от законодателя критерии по отношение на превозното средство. Лицата с намалена работоспособност, които са извън обхвата на данъчното облекчение (например защото имат мощен автомобил), не са ограничени да притежават и да се придвижват с каквото и да е превозно средство, но не за всяко моторно превозно средство ще ползват данъчно облекчение.

Съставът счита, че процесните законови разпоредби - чл. 10в. (1) Закона за пътищата и чл. 58. (1) т. 4. Закона за местните данъци такси, са задължителни за всички български граждани и се прилагат за всички лица с еднаква сила, които отговарят или съответно не отговарят на посочените в тях условия, поради което съставът счита, че не е налице форма на дискриминация

по отношение на жалбоподателя. Същите са издадени на законно основание и при спазване на законовата цел, като не са обжалвани по предвидения в закона ред.

Съставът е посочил, че въпросите за противоконституционността на закони и други актове на Народното събрание, се изследват от Конституционния съд на Република България по чл. 149, ал. 1, т. 2 от Конституцията на Република България, който може да бъде сезиран само от лицата и органите по чл. 150, ал. 1 от Конституцията.

Съставът е счел, че процесните разпоредби нямат дискриминационен характер по смисъла на чл. 4 от Закона за защита от дискриминация и не създават неблагоприятно третиране или поставяне в по-неравностойно положение на лицата, които са с намалена работоспособност и са собственици на леки автомобили.

Установено е, че ответната страна Народно събрание на Република България, представлявано от председателя, е ангажирал достатъчно доказателства, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., че принципът на равно третиране не е нарушен по отношение на жалбоподателя Милко Иванов Мендев, тъй като съгласно посочените разпоредби, за да се освободи от заплащане на годишна винетна такса, лицето с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност, е необходимо да притежава автомобил, за който кумулативно да са налице три предпоставки, а именно: автомобилът да е определен като лек, да е с обем на двигателя до 2000куб.см и с мощност до 117,64kW (160к.с.), които условия той не е изпълнил в цялост.

Принципът на равно третиране по признак „обществено положение“ е разгледан в **Решение № 15/17.01.2023 г.** Производството е образувано по инициативен документ, подаден от Т. З. Х. срещу Министерство на здравеопазването и Национална здравноосигурителна каса, с оплаквания за дискриминация във връзка с определяне на различно по размер заплащане на медицинските специалисти в периода на обявената пандемия от Covid -19, работещи на първа линия.

Предмет на жалбата се явява самата методика за плащане на допълнителни възнаграждения в условията на COVID, която към момента на обявяване на преписката не е действаща. Важно се явява оценяване риска на работа на медицинските специалисти и конкретно определянето на различни по размер допълнителни възнаграждения в условията на COVID, на лицата работещи на първа линия, с оглед на това дали са лекари или медицински сестри.

Между страните няма спор, че жалбоподателката в периода 2020 г. и цялата 2021 г. е работила като медицинска сестра при общопрактикуващ лекар. Специалистите по здравни

грижи, в т.ч. и жалбоподателката, са наети лица от практиката за първична извънболнична помощ и като такива, получават възнаграждение, вкл. и за работа при неблагоприятна среда.

В случая се установява, че с Решения на Надзорния съвет на НЗОК е била приета, в следствие изменена и допълнена: „Методика за определяне на размера на сумите, заплащани от НЗОК на изпълнители на медицинска помощ, на дентална помощ и на медико-диагностични дейности за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка" (Методика).

Съгласно чл. 6а от утвърдена от Надзорния съвет на НЗОК и Управителния съвет на Българския лекарски съюз Методика, право на допълнителни трудови възнаграждения за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка на изпълнител на първична медицинска помощ се изплаща месечна сума в размер на 1000 лв. за всеки лекар, за който здравноосигурените лица са упражнили правото си на избор по реда на Наредбата за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ, в съответното лечебно заведение, както и за наетите лекари в лечебното заведение, ако информацията за тях е представена при сключването на договор с НЗОК за 2020 г.

Съгласно чл. 6а¹ от цитираната и утвърдена от Надзорния съвет на НЗОК и Управителния съвет на Българския лекарски съюз Методика, право на допълнителни трудови възнаграждения за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка, на изпълнител на първична медицинска помощ се изплаща месечна сума в размер на 360 лв. за всеки нает професионалист по „Здравни грижи", в лечебното заведение.

В хода на производството става ясно, че определените средства се превеждат от НЗОК към всеки договорен партньор ежемесечно, като сумите се получават от работодателя.

Във връзка с изясняване на годен сравнител, който в производствата за защита от дискриминация е централен, ключов елемент, заседателният състав е посочил, че конкретно сравнение, което жалбоподателката сочи и поддържа е, че на лекарите са били определени по 1000 лв., а на сестрите 360 лв., в т.ч. и на нея. Прави се и уточнението, че лекар и медицинска сестра работят в едно помещение, а пациентът е между тях. В подкрепа на тази си теза жалбоподателката отбелязва, че животът на единия струва 1000 лв., а на другия струва 360 лв.

Предвид изложеното, фокусът на преценката в разглеждания случай е обсъден с оглед на риска на медицинските лица, лекари, медицински сестри вкл. фелдшери и санитарни, работещи на първа линия, на който са били изложени в периода 2020 г. -2021 г. А в случая става въпрос за медицински лица - лекари, медицински сестри, вкл. фелдшери и санитарни, работещи на първа

¹ нова - с Решение № РД-НС-05-9 от 16.12.2020 г. на НЗОК.

линия, на който са били пряко изложени на риск от инфектиране при контакт с пациенти болни от COVID-19 в периода 2020 г. -2021 г.

В случая съставът приема за установено, че Методиката за определяне на размера на сумите, заплащани от НЗОК на изпълнители на медицинска помощ, на дентална помощ и на медико-диагностични дейности за работа при неблагоприятни условия, по повод на обявена епидемична обстановка към датата на обявяване на преписката за решаване, е отменена. Съставът отчита, че същата е действала в периода 2020 г. - 2021 г. в рамките на който са и поддържаните от жалбоподателката оплаквания.

Съставът счита, че липсва обективно оправдание за въвеждането на различно по размер допълнителни възнаграждения за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка във връзка с пандемията от Covid -19. Очевидно е, че лицата оказващи медицински грижи на болните от Covid -19, в частност лекари и медицински сестри, споделят еднакъв риск по отношение на тяхното здраве и живот при изпълнение на техните задължения. Видно в случая е, че жалбоподателката, именно поради факта, че е медицинска сестра, попада в кръга лица, които съобразно предвидените в Методиката на НЗОК разграничения, с оглед на социалната реализация й реализация - медицинска сестра, попада в групата на лицата, които получават допълнително възнаграждение в по – нисък размер за споделяне на еднакъв риск за живота и здравето им.

В случая ответните страни: министъра на здравеопазването и Националната здравно осигурителна каса не дават обективно и разумно обяснение за изборът на тази мярка.

Съставът е установил, че ответните страни – министъра на здравеопазването и НЗОК, като не са предприели действия по смисъла на чл. 6 и чл.10 от ЗЗДискр., включително и за изясняване на поставеният от жалбоподателката проблем, свързан с разликите, предвидени и определени в размера на допълнителните възнаграждения за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична, във връзка с риска за лекари и медицински сестри за техния живот и здраве, са осъществили нарушение на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо Т. З. Х., на основата на признак „обществено положение“.

Установява, че чрез привидно неутралните разпоредби на чл. 6а и чл.6аа, от приетата от НЗОК Методиката за определяне на размера на сумите, заплащани от НЗОК на изпълнители на медицинска помощ, на дентална помощ и на медико-диагностични дейности за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена епидемична обстановка, действала за периода април 2020 г. – 2021 г. вкл. (отм.), е допусната непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.3 във връзка с чл.4, ал. 1 от ЗЗДискр., спрямо медицинските сестри, при определяне на допълнителни възнаграждения за работа при неблагоприятни условия по повод на обявена

епидемична обстановка, споделящи еднакъв риск за живота и здравето наравно с лекарите, на основата на признак „обществено положение“.

Наложена е глоба на ответната страна - министъра на здравеопазването, глоба в размер на 500 (петстотин) лева, и имуществена санкция, в размер на 500 (петстотин) лева на ответната страна НЗОК.

Отправени са препоръки, както следва: на министъра на здравеопазването, в съответствие с изискванията на чл. 6 и чл. 10 от Закона за защита от дискриминация, да предприеме необходимите действия и мерки за недопускане на мерки и правила в нарушение на разпоредби от Закона за защита от дискриминация; а на НЗОК, в съответствие с изискванията на чл. 6 и чл. 10 от Закона за защита от дискриминация, да предприеме необходимите действия и да предвиди въвеждане на конкретни правила за недопускане на дискриминация при изработването и премине на конкретни актове от страна на Национална здравно осигурителна каса.

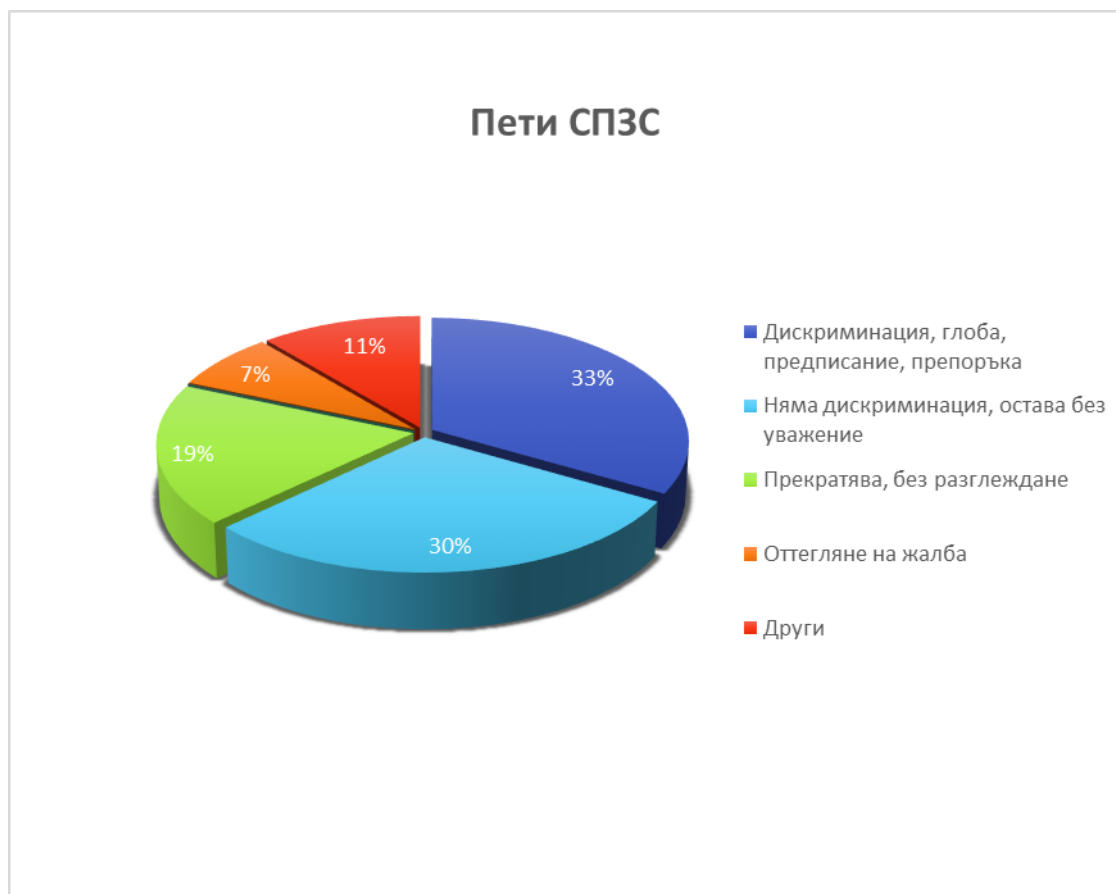
5. Пети специализиран постоянен заседателен състав на КЗД – увреждане, възраст, семейно положение и сексуална ориентация.



Членове на Пети специализиран постоянен заседателен състав (Пети СПЗС) са д-р Владимир Стоименова-Делийска, Златина Касърова-Дукова и д-р Петър Кичашки.

През 2023 г. Пети СПЗС е постановил решения, като 33 % от тях се установява дискриминация, като е наложена глоба или имуществена санкция и е дадено предписание на виновните лица. В 30% решения е установено, че не е налице дискриминация. 19 % от общия брой разгледани преписки са прекратени от състава на основание чл. 52 от Закона за защита от дискриминация.

Пети специализиран постоянен заседателен състав постановил в 11% от общия брой, постановени административни актове по хода на производството. В 7% от случаите е инициативния документ е оттеглен и в тази връзка съставът е постановил решение.



Пети СПЗС през 2023 година е постановил и решения по доклади за самосезиране на Комисията и на основание чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр. и във връзка с чл. 53 от Закона за хората с увреждания, в рамките на кампания „Достъпна България“, относно изградена и поддържана архитектурна среда. В немалък брой случаи съставът е констатирал, че ответните страни са предприели необходимите действия и мерки за осигуряване на достъпност до обекти за хора с увреждания. Комисията е дала препоръка към тях за поддържане на съоръженията в изправност, което да позволи самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с намалена подвижност или с увреждания до обект. В диаграмата представяме информация в процентно отношение на постановените решения.

Пети СПЗС "Достъпна България"



Решение № 227 от 09.06.2023 г. е свързано с нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, в което жалбоподателят В. М., който е лице с увреждане, твърди, че не е назначен на работа поради заболяването си епилепсия. В. М. е кандидатствал и преминал интервю за позицията „продавач-консултант“ в магазин „Т.“ в гр. П. След като предоставил медицинска карта и Експертно решение на ТЕЛК обаче му било заявено, че се спира процесът по откриване на нова щатна бройка за дадената длъжност. В хода на производството е установено, че след като В.М. е информирал управителя на магазина устно за здравословното си състояние, последният го е уверил, че имало и други назначени от работодателя служители с решения на ТЕЛК. Също така по искане на работодателя било изготвено медицинско заключение от Служба по трудова медицина, което гласяло, че В.М. можело да бъде трудоустроен на това работно място и за същата позицията, за която кандидатствал. Въпреки това той не бил нает. Още повече, от доказателствения материал станало ясно, че другите двама служители имали по-малък процент на трудова неработоспособност в сравнение с В. М., който бил с водеща диагноза спастична церебрална парализа и оценка на работоспособността 93% ТНР. Също така, ответната страна не успява да докаже твърденията си относно промяната в плана за управление на персонала в търговския обект, т.е. решението си да прекрати подбора за позицията „продавач-консултант“ и да я замени с позицията „специалист контролни функции“.

Въз основа на горното съставът установява, че с действията си ответната страна „М-Д“ ЕООД, представлявано от управителя Д. Д., е осъществил пряка дискриминация по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“ спрямо жалбоподателя В.М. Предвид установените обстоятелства е наложил на ответната страна глоба в размер на 250 /двеста и петдесет/лева.

Съставът е разгледал и особено значим случай по признак „увреждане“, във връзка с прилагането на нормативни документи и изменението на такива, така че да бъдат синхронизирани по начин, отчитащ правото на равно третиране и забрана за дискриминация. Това е **Решение № 94 от 28.02.2023 г.**, което е постановено в разгледано производство по жалба на Ж. А. Г. с конституирани страни Изпълнителният директор на Държавен фонд „Земеделие“ и Министерски съвет на Република България. Ж. А. Г. сезира Комисията за защита от дискриминация относно отказ на оценяващия го ръководител да извърши годишно оценяване на Ж. А. Г. за това, че е отсъствал от работа над 6 месеца. Жалбоподателят разяснява, че поради влошаване на здравословното му състояние бил диагностициран с онкологично заболяване, след което последвала и оперативна интервенция. От това последвал продължителен отпуск поради временна неработоспособност. Жалбоподателят се завърнал на работа в ДФ „Земеделие“ Областна дирекция гр. Д., където заемал длъжност главен експерт по служебно правоотношение, но съгласно разпоредбата на чл. 6, ал. 1 – 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация не подлежал на атестиране за 2018 г. Липсата на годишно оценяване довела и до невъзможност за актуализиране на получаваното възнаграждение съгласно вътрешните правила на ДФ „Земеделие“.

Жалбоподателят счита, че лицата посочени в чл. 10, ал. 1, т. 2 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФ „Земеделие“ са сходни с тези на хората с увреждания, поради което жалбоподателят очаква промяна в правилата, като хората с увреждания са третирани наравно с лицата, посочени в чл. 10, ал. 1, т.2 и получат полагащото им се увеличение съгласно условията на чл. 13, ал. 1 от Правилата. Твърди, че разпоредбите противоречат на целите и основните принципи на ЗХУ (чл.2 и чл.4 от с.з.), на равнопоставеност и недискриминация поради неотчитането на форсмажорни обстоятелства, каквито са заболяването на жалбоподателя и ползването на дълъг отпуск по болест.

Изложените оплаквания по същество касаят текстовете на НЗСДА спрямо хората с увреждания, като нарушенията се съдържат в чл. 10, ал. 1 и чл. 14 от Вътрешните правила за заплатите на служителите на ДФЗ от 04.11.2018 г., респективно в чл. 10, ал. 1 и чл. 13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 11.02.2019 г., които преповтарят

разпоредбата на НЗСДА като се счита, че лицата с увреждания трябва да бъдат третирани наравно с лицата, посочени в чл. 10, ал. 1, т.2 от Правилата.

Безспорно се установило, че при наличието на обективни обстоятелства, поради които държавен служител не е изпълнявал служебните си задължения, Законът за държавния служител, съответно чл. 11 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (НЗСДА) предвиждат отделни основания за увеличение на възнаграждението. Такива са при завръщане на служител от отпуск за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на дете по чл. 163, 164, 164а от КТ и при завръщане от отпуск или от командировка с продължителност повече от една година. Чл. 10, ал.1, т.2, т.4 и чл.13 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в ДФЗ от 1.02.2019 г. регламентират същите условия за увеличение на индивидуалната работна заплата на служителите, които не подлежат на атестиране по обективни причини.

В хода на производството било установено, че става въпрос за привидно неутрална на пръв поглед разпоредба, във връзка с приложението на чл. 10 от Вътрешните правила за работна заплата на ДФЗ и чл. 11 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, тъй като не е формулирано правило, което да диференцира пряко определени групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., което от своя страна не съставлява пряка дискриминация съгласно легалната дефиниция на чл. 4, ал. 2 от 33Дискр, но всъщност въвежда неравно третиране между различни служители, което следва да се квалифицира като *prima facie* непряка дискриминация.

След разглеждане на случая Пети СПЗС е установил, че гореспоменатите нормативни документи създават неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 3 от 33Дискр. по признак „увреждане” спрямо държавните служители, които са отсъствали повече от 6 месеца поради заболяване. Също така Пети СПЗС установил извършена дискриминация спрямо жалбоподателя от страна на Изпълнителния директор на Държавен фонд „Земеделие” с прилагането на въпросните разпоредби. Следователно дал препоръка на Министерски съвет на Република България да направи необходимото изменение на разпоредбата на чл. 11 от Наредба за заплатите на служителите на държавната администрация, така че да бъде премахнато неравното третиране спрямо служителите ползващи отпуск за временна неработоспособност над 6 месеца.

Друг признак, който съставът е разглеждал през отчетния период е „възраст“. Пример за сигнал с оплакване за осъществена дискриминация по защитен признак „възраст“ е разгледан в **Решение № 150 от 20.04.2023 г.** по описа на КЗД. Сигналоподателят - Министърът на културата на Република България излага своите оплаквания срещу Кмета на Община П. относно

конкурсната процедура за позицията „директор на общински музей“, в която фигурира условието кандидатът да не е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно Кодекса за социално осигуряване. Документацията по конкурсната процедура не е била съгласувана с Министерството по реда на чл. 8, ал. 5 от Закона за закрила и развитие на културата поради това, че посоченото изискване било дискриминационно. Сигналоподателят посочва изключенията от забраната за дискриминация регламентирани в чл. 7 от ЗЗДискр., именно: „не представлява дискриминация определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ не надвишават необходимото“.

В своята аргументация, ответната страна посочва наличието на предишни одобрени конкурсни процедури, които са имали условие за максимална възраст, както и нуждата от „разумен срок“ за заемане на длъжността с цел осъществяването на планирани програми и проекти. Въпреки мотивите, в хода на производството било установено, че в конкретния случай липсва наличието на положителни предпоставки за необходимост от обучение и наличие на разумен срок, в който длъжността да бъде заемана преди пенсиониране. Още повече, съставът счел, че възрастово ограничение би противоречало на максималното използване на съществуващия капацитет на лицата с богат професионален опит в посочената област и би лишил работодателя от висококвалифицирани кадри, тъй като не допуска на практика лица с богат професионален опит да кандидатстват само и единствено поради тяхната възраст. В тази връзка КЗД счела, че въведеното условие за възраст противоречи на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и нарушава забраната за дискриминация. В качеството си на специализиран държавен орган, отговарящ за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, съставът е препоръчал с оглед спазването на ЗЗДискр. и други закони, уреждащи равенство в третирането, преустановяването на определени практики, които потенциално могат да доведат до дискриминация и ответната страна да не включва условия, свързани с признаците по чл. 4 ал. 2 от ЗЗДискр.

Още един случай, в който се разглежда нарушение по признак „възраст“ е изложен в **Решение № 11/17.01.23 г.** Жалбоподателката З. Б. Й - Д. К. заявява, че е била дискриминирана по признак „възраст“ от своя началник и колеги във фирмата, в която е работила Е.А.Д.Ю С.А. Постъпила е на длъжността „организатор на административни услуги за клиенти с италиански език“, но още в стъпването си твърди, че е била третирана по-различно от останалите по-млади колеги, изразяващо се в това да бъде изолирана, обиждана и да извършва дейности различни от

тези по длъжностната и характеристика. Следователно смята, че е била принудена да напусне поради възрастта си. Посочва, че е имала по-висока квалификация от колегите си и че притежава диплома от университет „Св. К. О.“ по българска филология, както и сертификат С2 по италиански език от университета „С. Л.“ в гр. С., И. за най-високото възможно ниво по познаване на езика. Отношението към нея, което описва се изразявало в следния цитат от жалбата и: *„...колегите ми се държаха с мен като с второкласен човек, тъй като повечето от колегите ми се обръщаха в трето лице към мен и само в краен случай директно към мен, но само да ми се скарат за нещо и дори когато се оказваше, че грешката е тяхна не се извиняваха.....забравяше да ме включи в списъка , когато хората от екипа бяха поканени някъде извън работа.... работех изолирана от другите и когато се налагаше да питам нещо ме посрещаха с досада. Също така не ми даваха необходимите материали за работата, принуждавайки ме да се забавям допълнително и да питам отново..“*. В ярък контраст от описаното било отношението към по - млад колега, който бил поощряван и му била възлагана разнообразна работа. Също така, жалбоподателката узнала, че трудовото възнаграждение на колегите и било по-високо още при встъпването, въпреки нейната по-висока квалификация. В последствие жалбоподателката напуснала и започнала друга позиция в друга фирма, но по заместване. Когато договорът ѝ изтекъл във втората фирма, видяла отново обява в Е.А.Д.Ю С.А за бившата си позиция и кандидатствала. Смята, че кандидатурата и е била игнорирана поради това, че е поставила въпроса за дискриминация и тормоз.

В решението си съставът отбелязва, че целта на ЗЗДискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване на правото на труд - както преди възникване на трудовото правоотношение (чл. 12 от ЗЗДискр.) и по време на неговото съществуване (чл. 13 - чл. 19 от ЗЗДискр.), така и в случаите на прекратяване му (чл. 21 от ЗЗДискр.). Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. Също така основен и задължителен елемент от фактическия състав за установяване на дискриминация е наличието на по-неблагоприятно третиране на едно лице спрямо "друго лице при сравними сходни обстоятелства". В конкретния случай, що се отнася до възнаграждение, от изискания доказателствен материал, става видно, че възнаграждението на жалбоподателката в сравнение с колегите заемащи същата позиция и изпълняващи същите функции за последните три години е било значително по - ниско. Ответната страна в становището си твърди, че представянето на жалбоподателката е било по-незадоволително в сравнение с другите и колеги и следователно това е било рефлектирано и в заплащането.

Отчитайки горепосоченото, съставът счел, че може да се направи извод за неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателката предвид неувеличение на основното ѝ годишно трудово възнаграждение в сравнение с увеличението на годишното трудово възнаграждение на останалите служители в отдел „Администриране на щети“ в ответното дружество. В тази връзка, ответната страна не е предоставила доказателства да обори, че принципът на равно третиране не е нарушен. Не е доказала също и другото твърдение на жалбоподателката относно игнориране на кандидатурата ѝ за същата позиция в компанията. По това обвинение, ответната страна отрича тя да е кандидатствала по обявата за работа чрез интернет сайта Z.bg. Доказателствата в тази посока обаче сочат, че е постъпила кандидатура във въпросния сайт за дадената позиция.

В този смисъл било прието от състава, че ответната страна – "Е. А. Д. Ю. С.А.", представлявано от управителя Т.А., в качеството му на работодател, е извършила дискриминация по признак „възраст“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и нарушение на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя и е наложил на ответните страни съответно глоба в размер на 500 /петстотин/ лв. и 1000 /хиляда/ лв. за установените нарушения.

През 2023 г. са постъпили в КЗД оплаквания от жалбоподатели и разпределени за разглеждане от Пети СПЗС, касаещи извършено или допуснато неравно третиране въз основа на признак „сексуална ориентация“. Два от случаите са свързани със сигнали и жалби подадени от неправителствени организации подпомагащи ЛГБТ общността. Въпросните оплаквания за дискриминация са представлявали и обект на медийно внимание и застъпническа гласност, поради което се явяват случаи на обществено достояние и отзвук. В производства не е установена дискриминация по защитен признак в смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., нито дискриминация по смисъла на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 1, т. 3 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр. под формата на „тормоз“ или „преследване“. Една преписка, отнасяща се до промяна на фамилното име и сключен еднороден брак в Кралство Дания е прекратена, а жалбата е оставена без разглеждане, тъй като нередовност свързана с жалбата не е отстранена, както и съставът е счел, че оплакванията попадат извън правомощията на Комисията.

Съставът е установил и нарушения на §.1, т.3 от ДР на ЗЗДискр под формата на „преследване“, въпреки че не е била налице доказана дискриминация по защитени признаци „увреждане“ и „семеино положение“, респективно в двата случая, които касаят трудовите права на жалбоподателите.

Един от тези случаи е разгледан в постановено **Решение № 341/26.09.23 г.** на Пети специализиран постоянен заседателен състав. Жалбата е от Г. С. С срещу „М. С.“ АД за

евентуална дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка с упражняване правото на труд, по признак „увреждане“. Жалбоподателката твърди, че наличието на експертно решение на ТЕЛК и 87% намалена работоспособност били причината да бъде подложена на „системна, целенасочена, умишлена дискриминация и психически тормоз относно заплащането на полагания от нея труд“. Заявява, че претърпяла тежка онкологична операция и последващо възстановяване, които наложили дългото ѝ отсъствие от работа. След завръщането ѝ, жалбоподателката твърди, че била подложена на неблагоприятно третиране, като ѝ било предложено да напусне (по взаимно съгласие) с минимално обезщетение под предлог, че били загрижени за нея и трябвало да си почива. Г. С. С. твърди, че имало разлика в заплащането ѝ в сравнение с други служители на същата позиция.

В своето становище ответната страна описва длъжностната характеристика на жалбоподателката, която заемала позицията „координатор почистване/супервайзър за район П/“, а част от дейностите включвали комуникация с клиенти, доставчици и подизпълнители и съответните връзки с тях по отношение на хигиенните дейности и услуги. Също така изпълнявала и други функции като посещение на обекти, провеждане на обучения и приемане на заявки. Ответната страна сочи, че еднократно жалбоподателката е получила повишение на основното трудово възнаграждение, но резултатите които е показала ставали по-лоши, което от своя страна наложило дори и съкращаване на персонала в района. Ответната страна добавя, че не може да става въпрос за дискриминация на базата на „увреждане“ поради това, че имало и друг служител с експертно решение на ТЕЛК за инвалидност, която била с по-голям процент инвалидност и по-голяма трудова натовареност. Що се отнасяло до трудовото възнаграждение, разликата идвала оттам, че другия служител, който жалбоподателката визираща била наета от фирма, която в последствие била преобразувана в настоящата, а трудовият ѝ договор според уредбата на КТ не можел да бъде с по-ниско заплащане.

Съставът приема за установено, че спрямо Г.С. били налице данни от които можело да се сформира подозрение за поставянето ѝ в по-неблагоприятно положение, именно при отчитане на данните отразени в ЕР на ТЕЛК от 2022 г. с искане за мнение от ТЕЛК във връзка с процедура по съкращаване на щата, по чл.328, ал.1 т. 2 от КТ, които в случая несъмнено се основават на защитения признак увреждане", по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Пети специализиран постоянен заседателен състав е счел, че в случая с оглед на събрание по преписката доказателства работодателя е извършил дискриминация под формата на "преследване" по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо Г.С.С.

В Решение №255 от 11.07.2023г. по описа на КЗД, Пети СПЗС е разгледал случай извън програмата „Достъпна България“, касаещ оплаквания за недостъпна архитектурна среда за хора с увреждания по смисъла на чл. 5. от ЗЗДискр, в случая на търговски обект. Жалбоподателят Б.А.О заявява, че е инвалид първа група с чужда помощ и достъпът му до търговски обект на „Д. М. Б.“ ЕООД, находящ се в гр. Р. бил невъзможен, както за него така и за майки с детски колички поради наличието на „фиктивна рампа“ с наклон, който я правел неизползваема.

Б. А. О. бил разговарял със служител в магазина относно проблема с достъпността, като бил информиран от даденото лице, че оплакването му щяло да бъде предадено на регионалния директор при следващото му посещение в обекта, а жалбоподателят щял да има възможност да обсъди ситуацията директно с него. След като не бил потърсен от въпросното лице, Б. А. О. поискал контакт с регионалния директор чрез управителя на магазина, но му било отказано. В следствие на това се обърнал към Комисията за защита от дискриминация за съдействие за поставяне на рампа отговаряща на необходимите стандарти.

Ответната страна „Д. М. Б.“ ЕООД, чрез адв. М.Х. е посочила в становището си от 11.01.2023г., че процесният обект бил нает и твърди че фирмата била предприела действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда до обекта чрез вече изготвен идеен проект, включващ изграждането на метална рампа, който проект следвало да бъде осъществен в разумен срок. В последваща проверка на обекта от регионалния представител на КЗД в гр. Р. е констатирано, не бил недостъпен за хора с увреждания. Посочено е, че пред входа на магазина имало изградена метална рампа, но тя била хлъзгава и било невъзможно човек с инвалидна количка да се придвижи по нея. Също така, не бил наличен парапет за прихващане или подпиране, което правело рампата неизползваема по предназначение.

Важността и необходимостта от осигуряване на достъп до архитектурна среда са узаконени и нормирани в редица документи с такова предназначение. В решението се визира Закона за хората с увреждания /ЗХУ/, който регламентира създаването на условия и гаранции за равнопоставеност на хората с увреждания, социалната им интеграция и упражняването на правата им, интегрирането им в работната среда, подкрепата на тях и техните семейства. Съгласно чл. 5 от същия закон достъпна среда в урбанизираните територии и обществените сгради е една от областите на подкрепа за хората с увреждания. Също така, съгласно разпоредбата на ал. 2 средствата за оказване на подкрепа за хората с увреждания с цел социално приобщаване включват и осигуряването на достъпност и разумни улеснения. Съгласно чл. 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания дискриминация по признак „увреждане“ включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения, а в разпоредбата на чл. 9 от Конвенцията е посочено изискването за достъпност.

В постъпили писмени бележки от ответната страна се сочи, че реконструкцията на подстъпа към обекта била напълно изпълнена, за което представяли снимков материал на изпълнението, както и инвестиционния проект на преустройството, изготвен от правоспособен проектант и в изпълнение на изискванията на ЗУТ. Предвид това заявяват, че нарушението било напълно отстранено и била изградена достъпна архитектурна среда.

Отчитайки гореизложеното и събраните по преписката доказателства, съставът е установил, че ответната страна „Д.М. Б.“ ЕООД е отстранила допуснатото към момента на проверката нарушение, по смисъла на чл. 5, във вр. с чл.4, ал.1 и 2 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр., на основата на признак „увреждане“. Съставът е счел, че следва да не налага имуществена санкция на „Д.М.Б.“ ЕООД, поради отпадане на основанието за водене на производство с оглед представените доказателства за изградена достъпна архитектурна среда в процесния обект и дал препоръка съоръжението да бъде поддържано в изправност, което да позволява самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с увреждания до сградата на търговския обект.

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

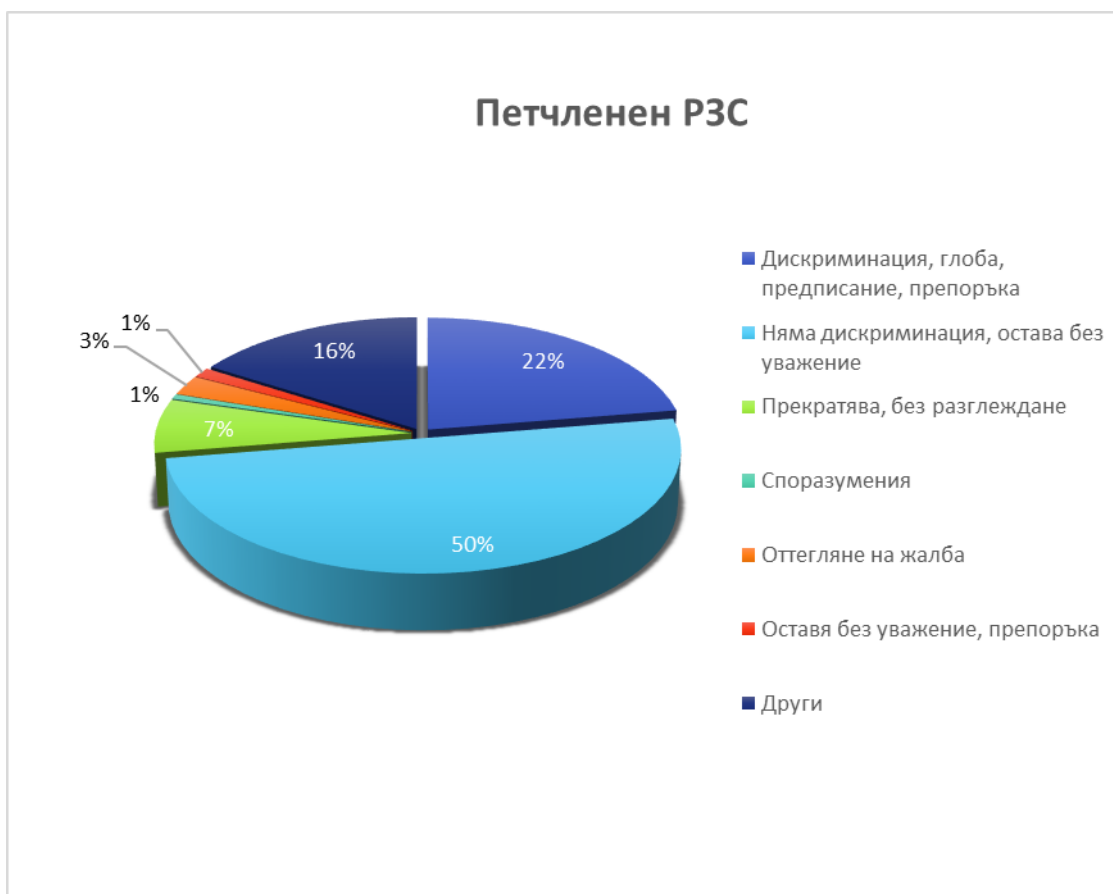
Постъпилите жалби и сигнали, в които се посочват повече от един признак, т. е. има данни за “множествена дискриминация”, се разпределят за разглеждане на Петчленен разширен заседателен състав на КЗД.

Петчленните състави не са константни, членовете им се определят от председателя на КЗД с издаваните от него разпореждания за всяка образувана преписка, в която се претендира неравно третиране по повече от един от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

През отчетната 2023 г. в част от образуваните през годината производства, разпределени на съответен специализиран заседателен състав, по които са установени данни за наличие на множествена дискриминация, са преразпределени за разглеждане от Петчленните разширени заседателни състави.

От анализа на постановените решения през 2023 г. от разширените заседателни състави на КЗД е видно, че в 22% от случаите Комисията е установила нарушение на антидискриминационното законодателство и е наложила мерки за административна принуда. Преписки, прекратените производства са на различни основания 7 %, постигнатите през отчетния период споразумения са 1 % от постановените решения. В 50 % от случаите жалбите са оставени без уважение поради тяхната неоснователност или липса на доказателства. 16 % от постановените решения са по хода на воденото пред КЗД производство.

За поредна година Комисията отчита, че е сезирана и е решила преписки с разнородни оплаквания за дискриминация, свързани с Covid -19 .



В рамките на 2023 г. Петчленните разширени заседателни състави разглеждат и установяват мъжество нарушения на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. При разглеждане на случаи с оплакване за непряка дискриминация се изследва принципът на недискриминация, забраняващ различното третиране в сходни ситуации и еднаквото третиране на различни ситуации, освен ако това различно третиране е обективно оправдано и използваните средства са пропорционални на преследваната цел. В свое **Решение №171/24.07.20203 г.** Петчленен разширен заседателен състав установява нарушение на чл. 4, ал. 3 по признаци „увреждане“ и „обществено положение“ по жалба срещу разпоредбата на чл. 136, ал.1, т.1 от Закона за физическото възпитание и спорта. Жалбоподателката се счита за дискриминирана във връзка с промените в Закона за физическо възпитание и спорта /ЗФЗС/, конкретно в чл. 59 б, ал. 5, в сила от 01.01.2013 г. Медалистите, прекратили активна състезателна дейност от игрите за глухи „Дефлимпикс“ са получавали право на доживотни месечни премии. В тези игри е участвала и жалбоподателката, която има завоювани множество медали. Наименованието „Дефлимпикс“ на игрите за глухи е разрешено от Международния олимпийски комитет /МОК/ през 2001 г., поради което в чл. 59 б, ал. 5 от ЗФВС е изрично употребено наименованието на игрите „Дефлимпикс“. Законодателят не е използвал друго

наименование на игри за глухи като например "Международни игри за глухите", "Международни тихи игри", "Световни игри за глухите", както и не е приет текст "аналогични първенства и игри за хора с увреждания", с което приетата норма не може да се тълкува разширително и се отнася само за медалиста от игри „Дефлимпикс“. В мотивите на решението решаващият състав е отчел, че спортистите медалисти от Паралимпийските игри и спортистите медалисти от игрите за глухи „Дефлимпикс“ са лица с увреждания, спрямо които държавата следва да предвиди конкретни позитивни мерки. От събраните по преписката материали съставът е отчел, че в ЗФВС няма изрична разпоредба, която да предвижда и да регламентира статута и възможностите на Националната дефлимпийска организация, в т.ч. начини за финансиране, включително и регламентация по отношение на медалистите от игрите за глухи „Дефлимпикс“ с цел същите да бъдат равнопоставени наравно с останалите спортисти с увреждания по отношение на сходни възможности относно получаването на пожизнена месечна премия и/или друг вид премия, сходна на тази която са получавали до измененията на закона през 2019 г. Решаващият състав е изложил мотиви, че с отпадане на възможността за финансова подкрепа на спортистите медалисти от игрите за глухи „Дефлимпикс“ от страна на държавата, се създават условия за нарушаване на правата на спортистите с увреден слух, които имат желанието и волята да развиват своите спортни умения и да се подготвят за участие в състезания и които притежават нужните качества и постигат високи резултати на игрите за глухи „Дефлимпикс“. В решението са изложени аргументи за това, че безспорно българските медалисти от игрите за глухи „Дефлимпикс“, така и тези от параолимпийските игри представят Република България и увеличават нейния авторитет и престиж. Отчетено е, че двете групи медалисти са хора с увреждания и имат еднакво право на признание и подкрепа от страна на държавата. Съставът е отчел и подчертал, че липсата на конкретни позитивни мерки в ЗФВС спрямо спортистите от игрите за глухи „Дефлимпикс“, създава условия същите да бъдат поставени и в по-неблагоприятни условия, именно като спортисти и медалисти от игрите за глухи „Дефлимпикс“, което е в разрез с общите принципи на българското и европейско право за равенство в третирането. Петчленен разширен заседателен състав е установил, по жалба на Г. С. Б., че в Закона за физическото възпитание и спорт не са предвидени насърчителни мерки, спрямо спортистите участващи в игрите за глухи „Дефлимпикс“, като по този начин не са изравнени възможностите им за участие в спортни мероприятия и признаване на постиженията им спрямо останалите спортисти с увреждания, за които са предвидени конкретни насърчителни мерки, което води до неравно третиране и представлява форма на непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.3 ЗЗДискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признаците „обществено положение“ и „увреждане“. С постановеното решение са дадени препоръки на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на Министерски съвет и на министъра на

младежта и спорта, с цел спазване принципа за равенство в третирането да предвидят мерки по смисъла на чл.10 ЗЗДискр. за изграждане на възможностите на медалистите от игрите за глухи „Дефлимпикс“, като бъдат предвидени възможности за осигуряване на сходна финансова подкрепа, чрез която тези спортисти да бъдат равнопоставени на българските спортисти медалисти от параолимпийските игри, във връзка с получаване на пожизнена месечна премия и/или друга такава.



Друг пример с установяване на непряка дискриминация, касаеща нормативна уредба, е **Решение № 316/25.08.20203 г.** по признаци „увреждане“ и „лично положение“ с оплаквания за дискриминация относно Наредбата за медицинската експертиза (НМЕ) срещу: МС, в качеството му на вносител в на Проект на постановление за изменение и допълнение на НМЕ, МЗ и НЕЛК.

Оплакването подадено от президента на НО „М.Б.Х. по отношение на членовете на НО „М.Б.Х.“ за непряка дискриминация и неравно третиране, касае определяне на степен на трайно намалена трудоспособност на лица с дефинитивни заболявания, водещи до ръст след приключване на растежа между 80-145 сантиметра. В случая поставения в сигнала проблем е, че за част от тези лица са определени пожизнени, а спрямо други лица от същата група срочни ТЕЛК Решение, с които им е определена трайно намалена работоспособност, като е отчетено, че в НО "МБХ" членуват хора с нисък ръст, но с различни дефинитивни заболявания водещи до ръст след приключване на растежа между 80-145 сантиметра. С оглед данните по преписката става ясно, че дефинитивните състояния, при които няма възможност за пълно или частично възстановяване на работоспособността са посочени в Наредбата за медицинската експертиза и при тях степента на трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане се определя пожизнено. В случая ответните страни от една страна сочат, за необходимост на конкретни условия, свързани със здравословното състояние на лицата (телесна височина), при наличието на които ТЕЛК/НЕЛК са длъжни да определят конкретно посочен процент на трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане пожизнено. Отделно от това са изложени и противоречиви доводи, че ТЕЛК и НЕЛК, съобразно преценката си, могат да определят

пожизнен срок на инвалидност и съответно 91% СЧП или 100% СЧП и по отношение на лица с по-голяма телесна височина, отчитайки спецификата на конкретния разглеждан от тях случай. Решаващият състав при отчитане на правило по чл. 9 от ЗЗДискр. и с оглед легалната дефиниция, съдържаща се в чл. 4, ал. 3 от същия нормативен акт на Министерския съвет на Република България, в качеството си на издател на Постановление № 225 от 2021 г. на Министерския съвет за изменение и допълнение на Наредбата за медицинската експертиза, приета с ПМС № 120 от 2017г. е посочил, че ответните страни в производството за защита от дискриминация, е следвало да докажат, че правото на равно третиране не е нарушено, като наред с останалото е следвало да посочат законна цел, която се преследва с конкретната мярка, и представи аргументация относно спазването на принципа за пропорционалност. В разглеждания случай, такава законна цел, която да се преследва посредством оставянето в по-уязвимо положение на лица ползващи се със защита, поради наличие на нисък ръст, които обаче са третирани по различен начин, след влизане в сила на Постановление № 225 от 2021 г. на МС за изменение и допълнение на Наредбата за медицинската експертиза, приета с ПМС №120 от 2017г., не е посочена нито от страна МС, поради което съставът е приел, че в случая действително е налице непряка дискриминация по признак „увреждане“ и признак „лично положение“.

Петчленен разширен заседателен състав е установил, че с предвидените в Наредбата за медицинската експертиза отправни точки за оценка на трайно намалената работоспособност и на вида и степента на увреждане в проценти, конкретно посочени в Раздел V Хипофизарни нарушения, т. 2 от същата, са създадени условия за различно третиране на лица с телесна височина след приключване на растежа им между 80 - 145 сантиметра, като съобразно преценката на ТЕЛК/НЕЛК, е допуснато определяне на пожизнен или за определен срок на инвалидност и процент на нетрудоспособност, по отношение на тази група лица, в нарушение на чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр. на основата на признак „увреждане“ и „лично положение“. Със същото решение на ответните страни са дадени препоръки да предприемат мерки съгласно чл.10 от ЗЗДискр.

През годините броят на постановените решенията от Петчленен разширен заседателен състав свързан с нарушение при упражняване правото на труд, продължава да е висок като се наблюдава устойчива тенденция и през 2023 г. Пример за това е **Решение № 74/15.02.2023** в което е разгледано оплакване за дискриминация по признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „убеждения“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Оплакванията на жалбоподателя са, че е резултат на преназначаване в гр. П. вместо възстановяване на работното място в гр. С., на което бил възстановен със съдебно решение, бил поставен в невъзможност да

полага грижи за децата си – на 5 и на 12 години, за години напред, в друг град. Твърди, че бил поставен пред алтернативата ако не приеме преназначението да остане без работа, с две малки деца и жилищен кредит. Пояснява, че при преназначаването не му е дадена възможност за възражения, събиране на доказателства, нито пък били представени доказателства, че мястото му е заето или че други места не са налични. Уточнява, че е възстановен на работа по силата на съдебно решение, постановено от АССГ, потвърдено с решение на ВАС, но вместо възстановяване на същата служба, в същата структура му било преназначаване в затворите във гр. В., гр. Б., гр. П. или гр. Л. В рамките на производство не е доказано, че нормативните критерии при определяне на мястото, което се предлага на служителите, чието място е било заето по време на незаконното им уволнение не е обективно оправдано и преследващо легитимна цел.

В рамките на производството се установява, че същото рефлектира конкретно спрямо конкретно определено лице. Съставът е приел, че в случая се констатира, че липсва различен режим и различно или по-неблагоприятно третиране на лица в системата на ГД „ИН“. Предвид наличните по преписката доказателства е установено, че преценката относно избора на място, на което Б. да бъде възстановен е била съсредоточена единствено и само у него съобразно съществуващите към този момент възможности, поради което отсъстват данни за външно проявен акт на неблагоприятно третиране спрямо него. Оттук и невъзможността настоящия състав да изведе извод относно наличие на правозащитен признак по смисъла на ЗЗДискр., стоящ в причинна връзка с акт на дискриминация. С оглед гореизложеното съставът е установил, че ответните страни Министерство на правосъдието, зам. министъра на правосъдието и ГД „ИН“ срещу които е насочена жалбата не са осъществили дискриминация по смисъла на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. по признаци „лично положение“ „обществено положение“ и „убеждения“ по отношение на жалбоподателя В. Т. Б.

През 2023 г. от Петчленните разширени заседателни състави са констатирани нарушения на ЗЗДискр., изразяващи се в тормоз по смисъла на §1, т. 1, 5, 7 и 8 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 4, ал. 1 и чл. 5 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. В голяма част от случаите, разгледани през отчетния период, свързани с нарушение на разпоредби от ЗЗДискр. и конкретно за чл.37, ал.1 от ЗЗДискр. се наблюдава тенденция жалбоподателите да сочат множество признаци въз основа на които считат, че са били дискриминирани, като в рамките на проведените производства не се установяват данни за наличие на втори защитен признак. Пример за това е **Решение № 89/21.02. 2023 г.** Петчленен разширен заседателен състав по преписката е установил, че е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., както и нарушение на разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., само

по признак „лично положение“. Оплаквания на жалбоподателя за дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на ЗЗДискр. са свързани с отказа му да си постави предпазна маска при посещението на процесния търговски обект - магазин на „Т.“, и последвали в тази връзка действия на ответната страна по преписката. В жалбата се подчертава, че основните действия, считани от жалбоподателя за дискриминационни, са отказът на управителя на обекта Т. да му върне вещта – GSM апарат, след като отказва да си сложи предпазна маска, като заявява, че той е лице с увреждане. Описва поведението на управителката на търговския обект, който посетил като „нетолерантно отношение“. Жалбоподателят счита, че е осъществена дискриминация въз основа на няколко самостоятелни признака по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. – „лично положение“, „обществено положение“ и „увреждане“.

Петчленен разширен заседателен състав в хода на производството е установил, че ответната страна, в качеството ѝ на управител на търговски обект на „Т.“ (Понастоящем „Й.“), гр. В., е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., както и нарушение на разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., въз основа на признака по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „лично положение“, изразен чрез белег/характеристика: потребител на стоки/услуги, спрямо жалбоподателя Я.Б.Г. Съставът установява, че ответната страна, в качеството ѝ на управител на търговски обект на „Т.“ (Понастоящем „Й.“), в гр. В., е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., както и нарушение на разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „увреждане“, и „обществено положение“. Със същото решение съставът е уважил жалбата на Я.Б.Г в срещу управителя на търговски обект търговски обект на „Т.“ (понастоящем „Й.“), в частта с оплакванията за извършена дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., както и нарушение на разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., въз основа на защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „лично положение“ и „увреждане“. Без уважение е оставена жалбата и допълненията, в частта с оплакванията за дискриминация въз основа на признак „обществено положение“, а на основание чл. 47, ал. 1 вр. чл. 76, ал. 1, т. 1 ЗЗДискр. на управителя на търговския обект е дадено предписание да преустанови извършването на дискриминация и да се въздържа занапред от допускане на дискриминационно третиране.



Интересен пример решен през отчетната 2023 г. касае оплакване за дискриминация и нарушение на чл.37 от ЗЗДискр., свързано с издадена банкова карта, а именно **Решение № 201/18.05.2023 г.** Петчленен разширен заседателен състав е разгледал оплакване за дискриминация по жалба на гражданин срещу конкретна търговска банка, което касае регулаторните технически стандарти, които Европейската комисия приема, съгласно чл. 98, параграф 4 от Директива 2015/2366 на Европейския парламент и на Съвета по отношение на регулаторните технически стандарти за задълбочено установяване на идентичността на клиента и общите и сигурни отворени стандарти за комуникация., който влиза в сила от 14.09.2019 г. По същество на спора оплакванията на жалбоподателя са във връзка с установените изисквания за сигурни плащания на притежателите на банкови карти - Регламента за регулаторните технически стандарти" или „RTS.". В рамките на производството съставът е отчетел, че оплакванията представляват несъгласието на жалбоподателя и неговото различно виждане във връзка с въведените на територията на всички държави - членки на ЕС изисквания за регулаторните технически стандарти за задълбочено установяване на идентичността на клиента и общите и сигурни стандарти за комуникация на платежните институции. Установено е, че оплакването на жалбоподателя засяга въпроси за правилата и изисквания, свързани с плащанията в интернет пространството, като водещото е, че изискванията са въведени във връзка с гарантиране сигурността на клиентите на банките и техните средства при извършване на разплащателни операции в интернет. Петчленен разширен заседателен състав при мотивиране на решението е отчетел, че въведените изисквания касаят всички извършвани плащания на територията на Европейския съюз, част от който е и Република България. Решаващият състав е посочил, че тези правила важат за всички граждани на ЕС включително и за българските граждани.

Петчленен разширен заседателен състав е установил, че ответната страна – търговската банка, не е извършила нарушение на забраната за дискриминация, по см. на чл.4, ал. 2 и ал. 3

от 33Дискр. спрямо жалбоподателя, на основата на признаците „лично положение“ и „имуществено състояние“. Съставът е установил, че не извършено и нарушение по см. на чл.37, ал.1 от 33Дискр. спрямо жалбоподателя на основата на признаците „лично положение“ и „имуществено състояние“, като със същото решение състава е оставил без уважение подадената жалба, като неоснователна и недоказана.

Пример за установена дискриминация при упражняване правото на труд и „тормоз“ е **Решение №140/11/04.2023 г.** на Петчленен разширен заседателен състав. В това производство е разгледана жалба, съдържаща оплаквания за дискриминация под формата на тормоз по признаците „убеждения“ и „лично положение“, по чл.4, ал. 1 от 33Дискр., от страна изпълнителния директор на лечебното заведение. В жалбата се излагат оплаквания за тенденциозно налагане на наказания във връзка участието на жалбоподателката в националния протест на специалистите по здравни грижи и исканите ѝ по повод на това писмени обяснения, които не се изисквали от други служители, както и налагане на дисциплинарно наказание уволнение във връзка с непредставен резултат от направен PCR-тест в срока, визиран в заповед на изпълнителния директор на лечебното заведение.

Установено е от Петчленен разширен заседателен състав, че ответната страна - изпълнителен директор на лечебното заведение през процесния период, е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. във връзка с § 1, т. 1 и т. 3 от ДР на 33Дискр. по признаци „убеждения“, „лично положение“ и „членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от КТ, под формата на „тормоз“ и „преследване“.

Петчленен заседателен състав е разгледал случаи на нарушени права при упражняване на правото на образование през 2023 г. във връзка с издаването на дипломи за завършено образование по специалност „Право“, образователно-квалификационна степен /ОКС/ „магистър“ каквито примери са **Решение №290/07.08.2023 г.**, **Решение 283/02.08.2023 г.** и **Решение № 282/02.08.2023 г.**

В инициативният документ до Комисията, по което са образувани производства, жалбоподателите сочат, че след многократни устни запитвания до университета, в който се обучава, били уведомени, че неиздаването на дипломата им се дължи на мълчаливият отказ на министерство на образованието и науката да се издаде холограмен стикер, изискуем на осн. чл. 4, ал. 4 от Наредбата за държавните изисквания към съдържанието на документи, издавани от висшите училища /НДИСДИВУ/. Сочат, че е налице ситуация, в която макар да отговарят на условията за издаване на диплома, не са получили идентичен подход в третирането с тези, които са били снабдени с дипломи съдържащи холограмни стикери издадени от МОН.

От решаващия заседателен състав е установено, че от страна на Министерство на образованието и науката, представлявано от министъра на образованието, е извършена дискриминация по признак „образование“ по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Предписано е на ответната страна министъра на образованието и науката, да се въздържа за в бъдеще от дискриминационни действия, предвид установеното и да не допуска неравно третиране на студент/студенти във връзка с издаването на диплома за завършено образование по специалност „Право“.



Друг случай разглеждан от Петчленен разширен заседателен състав, касаещ правото на образование е **Решение №163/25.04.2023 г.**, в която са разгледани оплаквания, свързани с наличието на дискриминационни правила по които университет приема за обучение студенти – български граждани, завършили в чужбина. Инициативният документ, с който е сезирана Комисията е наименован жалба, но по същество и съдържание има характер на сигнал, тъй като излага твърдения за наличие на дискриминационни условия по които университета приема за обучение студенти - български граждани, завършили в чужбина, с интерес към програми на чужд език.

По силата на чл. 6 от ЗВО, на висшите училища е вменено задължението да осигуряват и да повишават качеството на предлаганото от тях образование, както и да го провеждат в съответствие със стандартите и насоките за осигуряване на качеството в европейското пространство за висше образование. Установено е, че правилата, по които учебното заведение приема за обучение студенти - български граждани, завършили в чужбина, с интерес към програми на чужд език, които според сигналоподателя са дискриминационни не се основава на някой от дискриминационните признаци в конкретния случай „гражданство“ и „образование“, а на наличие на предпоставките за прием, визирани в Правилника за прием на студенти за учебната 2021/2022 г., поради което не е нарушен принципа на равенство в третирането по

смисъла на чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. и разпоредбата на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. и чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и по признаци „образование“ и „гражданство“. Установено е, че дъщерята на жалбоподателката не е третирана по - различен начин, заради притежаваното от нея гражданство и образование, тъй като е предвидена възможност като лице завършило средното си образование в учебно заведение извън страната да положи необходимите изпити за кандидатстване и бъде класирана при едни същи условия с българските граждани, завършили средното си образование в страната.

През 2023 г. от Петчленен разширен заседателен състав е разглеждал и оплаквания касаящи нормативната уредба, свързан с мерки за горивата. Такъв случай е **Решение №319/30.08.2023 г.** постановено по жалба, в която са изложени оплаквания за дискриминация по признаци „имуществено състояние“, „лично положение“ и „обществено положение“ по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация във връзка с разпоредбата на чл. 112, ал. 2 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2022 г. Жалбоподателят твърди, че му е отказана отстъпка за гориво - по смисъла на чл. 112 от Закона за държавния бюджет на Република България (ЗДБРБ), като притежател на автомобил категория N1..Жалбоподателя счита, че е дискриминиран като собственик на моторно превозно средство, (личен автомобил Ситроен Немо категория N1), който е извън посочената категория превозни средства в Закона за държавния бюджет на Република България за 2022 г., публикуван в Държавен вестник бр. 52 от 05.07.2022 г. Жалбоподателят приема за проява на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1, от ЗЗДискр. текста на разпоредбата в чл. 112, от Закона за изменение и допълнение на ЗДБРБ за 2022 г. (ЗИД на ЗДБРБ 2022 г., обн.ДВ, бр. 52 от 2022 г.) По преписката е установено, че законодателният орган е приел право на отстъпка за гориво по смисъла на чл. 112 от ЗДБРБ да имат зарежданите моторни превозни средства от категория M1, двуколесни и триколесни мотопеди и мотоциклети от категория L. Моторните превозни средства, проектирани и конструирани основно за превоз на товари с технически допустима максимална w маса не повече от 3,5 t от категория N1 не са включени като правоимащи за този вид отстъпка, сред които е превозното средство на жалбоподателя. Петчленен разширен заседателен състав е установил, че не е изпълнен фактическият състав на разпоредбата на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр, тъй като липсва елементът „сравними сходни обстоятелства“, като не е налице неравно третиране, свързано с признак. Петчленен разширен заседателен състав е установил, че разпоредбата на чл. 112, ал.2 от ЗИД на ЗДБРБ за 2022 г. /обн. ДВ, бр. 52 от 2022 г./ не представлява нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „обществено положение“, „лично положение“ и „имуществено състояние“.



Специфичен е казуса, разгледан в **Решение №149/18.04.2023 г.** от Петчленен разширен заседателен състав по подадена жалба срещу министъра на здравеопазването съдържаща оплаквания за осъществена дискриминация по признаците „гражданство“, „възраст“ и „произход“ по отношение на правото на български гражданин да получи допълнителната сума от 75 лв. по силата на ПМС № 474/30.12.2021 г. Жалбоподателят е посочил, че е дискриминиран във връзка с отказ на МЗ да въведе за същия данни за завършен ваксинационен курс и/или поставена подсилваща доза срещу Covid-19 в чужбина в Националния имунизационен регистър (НИР), в резултат на което не бил включен в списъка, който се подава от МЗ в НОИ за изплащане на добавка от 75 лв. по реда на Постановление на Министерски съвет № 474 от 30 декември 2021 г. за одобряване на допълнителен трансфер по бюджета на държавното обществено осигуряване за 2021 г. (ПМС № 474 от 30.12.2021 г. Установено е, че съгласно нормативните правила, установени в ПМС № 474 от 30.12.2021 г., право на допълнителна сума от 75 лв. имат всички пенсионери със започнат/завършен имунизационен курс за Covid - 19, на които пенсията е отпусната до 30 юни 2022 г. включително, независимо от размера на пенсията или сбора на пенсиите, заедно с добавките и компенсациите по тях, както и без оглед тяхната възраст, стига информация за същите да е подадена в НОИ от МЗ и те да са вписани в НИР. Причината, поради която не е била първоначално изплатена допълнителната сума от 75 лв. на жалбоподателя се отнася до липсата на подадени данни от МЗ на база вписванията в НИР до НОИ. Информацията, която се предоставя от МЗ в НОИ с конкретните правоимащи лица на основание чл. 34, ал. 2, изр. 2 от ПМС № 474/30.12.2021 г., се явява необходима предпоставка за изплащане на допълнителната сума от 75 лв. на пенсионерите. Установено е, че лицата получаващи пенсия и ваксинирани срещу Covid – 19 в страната и пенсионерите ваксинирани срещу Covid – 19 в чужбина са в сравнимо сходно положение що се отнася до правото на добавка от 75 лв. по реда на Постановление на Министерски съвет № 474/30 декември 2021 г.

Тези две групи са в сравнимо сходно положение, доколкото пенсията им е отпусната до 30 юни 2022 г. и са ваксинирани срещу Covid - 19.

Жалбоподателят е попаднал в групата лица – пенсионери ваксинирани в чужбина, за които към момента на подаване на жалбата пред КЗД е липсвала възможност да получат допълнителна сума от 75 лв. по реда на Постановление на Министерски съвет № 474 от 30 декември 2021 г. Предвид констатацията на решаващия състав за възстановяване на принципа на равенство в третирането на българските пенсионери, ваксинирани в чужбина срещу пенсионираните Covid-19, настъпило по време на процеса пред КЗД, с изграждане на нов модул към Националната информационна система за борба с Covid-19, който позволява вписването на лицата ваксинирани в чужбина, искането на жалбоподателя досежно прекратяване на нарушението е удовлетворено, поради което жалбата в тази част е оставена без уважение. Относно периода на доказаната липса на възможност за вписването на лицата, ваксинирани в чужбина и изплащането на добавката в периода до въвеждане на модул към Националната информационна система за борба с Covid-19, който позволява вписването на лицата ваксинирани в чужбина, Петчленен разширен заседателен състав е постановил препоръка на Министерство на здравеопазването с цел предотвратяване на евентуално бъдещо нарушение на антидискриминационното законодателство, да се предприемат своевременно мерки за осигуряване на административни услуги, които са в услуга на гражданите на Република България, по начин, по който да се постигне по - бързо и качествено обслужване на гражданите.

Не са малко на брой разгледаните през годината преписки от Петчленен разширен заседателен състав на Комисията, които касаят оплаквания за дискриминация под формата на тормоз и подбуждане към дискриминация във връзка с представяне на информация в редица медии по начин, по който се формира враждебна позиция против представителите на ромският етнос в България. Такъв пример е **Решение №262 /13.07.2023 г.**, в който Петчленен разширен заседателен състав е установил, че негативното стереотипизиране и агресивно представяне на ромската общност като цяло от една страна и посочването на лица от българския етнос като жертви на поведението на ромската общност от друга страна, представлява нежелано поведение, което е изразено словесно , основава се на признак по чл.4 ал.1 от ЗЗДискр. “етническа принадлежност“, и създава враждебна среда. Отбелязано е, че в хипотезата на изразен словесно „тормоз“ по смисъла на Параграф 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., законът не се интересува от това дали мнението е лично, възпроизвеждащо чуждо мнение или отразяващо позицията на по - широк кръг от хора, дали авторът му е публична личност или непопулярна личност в обществото. Абсолютният характер на забраната за тормоз не допуска изключения, било то и за лични мнения на публични личности.

Съставът е установил, че ответната страна, в качеството на обществен телевизионен оператор при осъществяване на своята дейност е допуснала нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 5. във връзка с § 1, т. 1 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр. под формата на тормоз по признак „етническа принадлежност“ във връзка с излъчване на процесното предаване. Наложена е принудителна административна мярка, като е предписано на ответната страна занапред да предприема мерки за недопускане на нарушения на Закона за защита от дискриминация чрез разработването и въвеждането в медията на методи и механизми за самоконтрол в медията по избор на ръководството ѝ с оглед недопускане на предавания засягащи честта и достойнството на личността по признак „етническа принадлежност“.



Друг интересен случай с оплаквания за дискриминация срещу заповеди и мерки на здравните власти е обсъден в **Решение № 52/08.02.2023 г.** Жалбоподателката излага оплаквания за извършена дискриминация, въз основа на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „убеждения“, „лично положение“ и „обществено положение“. Жалбоподателката счита, че въведената абсолютна забрана в т. 10 от Заповед № РД-01-748/02.09.2021 г. за присъствие на публика на спортни състезания има дискриминационен характер, тъй като тя третира неравно родителите и децата им, участващи в спортни състезания и спортни мероприятия от закрит тип, спрямо публиката, участниците и зрителите на масови мероприятия, чието провеждане е разрешено при въведените ограничителни мерки съгласно т. 7, т. 8 и т. 9 от заповедта. Счита, че с т. 10 на процесната заповед е било нарушено нейното право на равно третиране спрямо зрителите на спектакли, провеждани на закрито. Обяснява, че с т. 10 от заповедта се въвеждала забрана да присъства като публика на спортните изяви на нейната дъщеря, която тренира художествена гимнастика. Съставът е подчертал, че вида, характера и интензитета на въвежданите противоепидемични мерки са въпроси, преценката за които се взима от

компетентните здравни власти. Твърденията на жалбоподателката за осъществена спрямо нея дискриминация поради убежденията ѝ не са подкрепени от представените по преписката доказателства. Противоепидемичните мерки, видно от самата Заповед на министъра на здравеопазването, са въведени за съответния период, след извършена оценка на риска за общественото здраве, с цел да предотвратят разпространението на Covid-19 и да осигурят защита на българското общество и на всеки гражданин поотделно. По отношение на различията във въведените ограничения състава е счел, че при издаване на процесния административен акт е съобразено, че основна мярка при инфекциите, предавани по въздушно - капков път, е намаляване на контактите между хората и ограничаване на струпванията на хора на едно място, с цел предотвратяване ефективното разпространение на вируса. Заседателният състав е установил, че оплакванията, изложени в жалбата и допълненията към нея, се явяват неоснователни и жалбата е изцяло оставена без уважение.

Пореден пример за дискриминация във връзка с предприетите от здравните власти мерки във връзка с Covid-19, е **Решение № 33/23.01.2023 г.** Разгледано е оплакване за дискриминация по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по защитените признаци „лично положение“ и „увреждане“. Инициативният документ е подаден от сигналоподател и жалбоподател, които излагат оплакване за дискриминационно отношение в политиката по здравеопазване, осъществявана от ответните страни Министерски съвет на Република България и Министъра на здравеопазването спрямо неопределена обществена група български граждани, обективизирано в издадената Заповед № РД-01-856/19.10.2021 г. Дискриминационното отношение, срещу което се оплакват е съвкупност от действия - атакуваната заповед на министъра на здравеопазването и бездействия на ответната и заинтересованата страни да изпълняват задълженията си, вменени им в чл. 2 от Закон за здравето във вр. с чл. 51, ал. 3 от КРБ, с които на уязвими групи от българските граждани вместо да се оказва особена държавна грижа, съобразена с индивидуалните им характеристики и потребности, същите са поставени в още по-неблагоприятно и застрашаващо правата и живота им положение в нарушение както на чл. 4, ал. 3 във вр. с чл. 2 от Закон за здравето (ЗЗ) и чл.51, ал.3 от КРБ, така и на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признаците „лично положение“ и „увреждане“. Подателят на сигнал СНЦ „КЗД“ е сдружение, а на жалбата е лично засегнат от ограничителната част на заповедта гражданин, преболедувал от SARS-CoV-2, с доказано високо количество на антитела в организма си, но нерегистриран в СРЗИ, поради което и без издаден сертификат. Предмет на сигнала е липсата на предвидимост на мерките за справяне с пандемията от SARS-CoV-2, обусловена от бездействието на националните власти, отговорни за осъществяване на здравната политика у нас, да подготвят населението за предстоящи събития от здравен и противоепидемичен

характер, както и липса на адекватна, навременна и точна информация за състоянието на националното здравеопазване - липса на професионално подготвени инфекционисти, вирусолози, имунолози и микробиолози, от една страна, и на достатъчно медицински персонал за поемане на здравно нуждаещите се лица в екстремни случаи на епидемии или пандемии, какъвто е конкретния случай, както и липса на адекватна, коректна и навременна информация от страна на отговорните за здравеопазването ни власти към населението, относно ваксините и тяхното приложение и противопоказания. След анализ на доказателствата състава е установил, че с действията си и с издадената Заповед № РД-01-856/19.10.2021 г. ответните страни не са осъществили „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по защитените съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци „лично положение“ и „увреждане“, по отношение на жалбоподателя проф. Л. А. А. и по отношение на лицата, посочени в сигнал, подаден от Е. А. Ш.-Ц., както и не са осъществили „непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „лично положение“ и „увреждане“, по отношение на членовете и ръководството на СНЦ „К.З.Д“, представлявана от председателя на УС адв. А. Ч.



Интересен пример през отчетната 2023 г. решен от Петчленен разширен заседателен състав касае опалване във връзка с отчуждителна процедура спрямо частни имоти и задължение на общината да обезщети собствениците на тези имоти, както и оплакване за нарушение на чл. 14 от ЕКПЧОС - **Решение № 191/15.05.2023 г.** по преписката № 168/ 2019 г. Оплакването за дискриминация е по колективна жалба подадена чрез техен процесуален представител на лица, които сочат, че са собственици и наследници на собственик на имот, отчужден за нуждите на Община Д. в периода 1985-1988, които до момента на подаване на жалбата в Комисията не са обезщетени. Искането е за установяване на пряка или непряка дискриминация по см. на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 във вр. с чл. 4, ал. 1 на основата на признаците „лично положение“, и „обществено положение“. В депозираната колективната жалба лицата се позовават на чл. 14 от ЕКПЧОС.

Сочат, че в практиката на ЕСПЧ правото на собственост има самостоятелно значение и смисъл. В жалбата се акцентира, че него се включват много права, различни от собствеността, които имат икономическа стойност и когато те са нарушени, когато се засяга икономическата им стойност, може да се говори за нарушение на чл. 1 по Протокол № 1 от ЕКПЧОС /така и Решение №7/10.04.2001г. на КС на РБ по конст.д.№1/2001г. /ДВ бр.38/2001г./. При постановяване на решението решаващият състав е подчертал, че правото на собственост, е абсолютно, неограничено вещно право, като се визира разпоредбата на чл. 17 от Конституцията на Република България, разглежда правото на собственост в два аспекта – публична и частна собственост. Субект на публичната собственост могат да бъдат само държавата и общините, докато на частната – всички субекти, посочени в чл. 2, ал. 1 от ЗС. Правото на собственост се урежда основно в Закона за собствеността, но има отделни разпоредби и в други нормативни актове. Решаващият състав е приел, че доколкото КЗД е сезирана с оплаквания за дискриминация във връзка с проведена отчуждителна процедура от страна на Община Д., която не е финализирана към датата на подаване на жалбата в КЗД, съставът е приел, че следва да разгледа и обсъди оплакванията на жалбоподателите за дискриминация именно във връзка с проведената отчуждителните процедура, а от там да изясни и установи дали ли е нарушение на забраната за дискриминация спрямо жалбоподателите. При мотивиране на решението съставът е подчертал, че за да прецени дали ли са условията на предвидената ограничителна възможност за лишаване от собственост, ЕСПЧ във всеки конкретен случай изследва: дали целта на лишаването от собственост е в интерес на обществото; дали мярката е правомерна — предвидена в закона, съответно в общите принципи на международното право.; дали мярката е съразмерна на преследваната цел. В тази връзка Петчленен разширен заседателен състав е акцентирал, че съдът в Страсбург в своята практика признава свобода на преценка и зачита виждането на законодателя кое е в общ интерес, освен ако тази преценка явно е лишена от разумно основание.

Петчленен РЗС е установил, по колективна жалба на Д. Д. Й., С.Н.С., К.И.Г., И.Д.Г., П.Н.Ц, З.М.Ш., Р.Д.Р, И.И.И., Е.А.Х., В.И.Д-Д., З.Д.С., А.В.П., Е.Т.М., М.Й.Н-Т., че процедурата по отчуждение на имоти стартирана от Община Д. във връзка с изграждането на жилищен блок „Д.“ на ул. „И.П.“, в гр. Д., надхвърляща всякакви разумни граници и срокове, без наличие на легитимна цел за нейното забавяне, представлява непряка дискриминация по см. на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 на основата на признака „лично положение“. Съставът е установил, че от страна на ответната страна Председателя на Общински съвет – Д., представляващ Общинския съвет - гр. Д, не е допуснато нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо

жалбоподателите по преписка 168/2019 г. на основата на признаците „лично положение“ и „обществено положение“.

Установено е, че от страна на ответната страна кмета на Община Д., като представляващ Община Д., не е допуснато нарушение на забраната за дискриминация по см. на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателите на основата на признаците „лично положение“ и „обществено положение“. С постановеното решение съставът препоръчва на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на ответните страни, с цел спазване принципа за равенство в третирането и недопускане на дискриминация да предвиди съответни мерки по см. чл.10 ЗЗДискр. във връзка с реализиране на отчуждителни процедури на територията на Община Д., чрез които да не се допуска неоправдано и продължително забавяне при обезщетяване на гражданите, чийто имоти попадат в обхвата на отчуждението. Със същото решение оставя без уважение колективната жалба, в частта с оплаквания за дискриминация под формата на тормоз, по см. на чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., като недоказана и неоснователна.

7. AD HOC заседателен състав

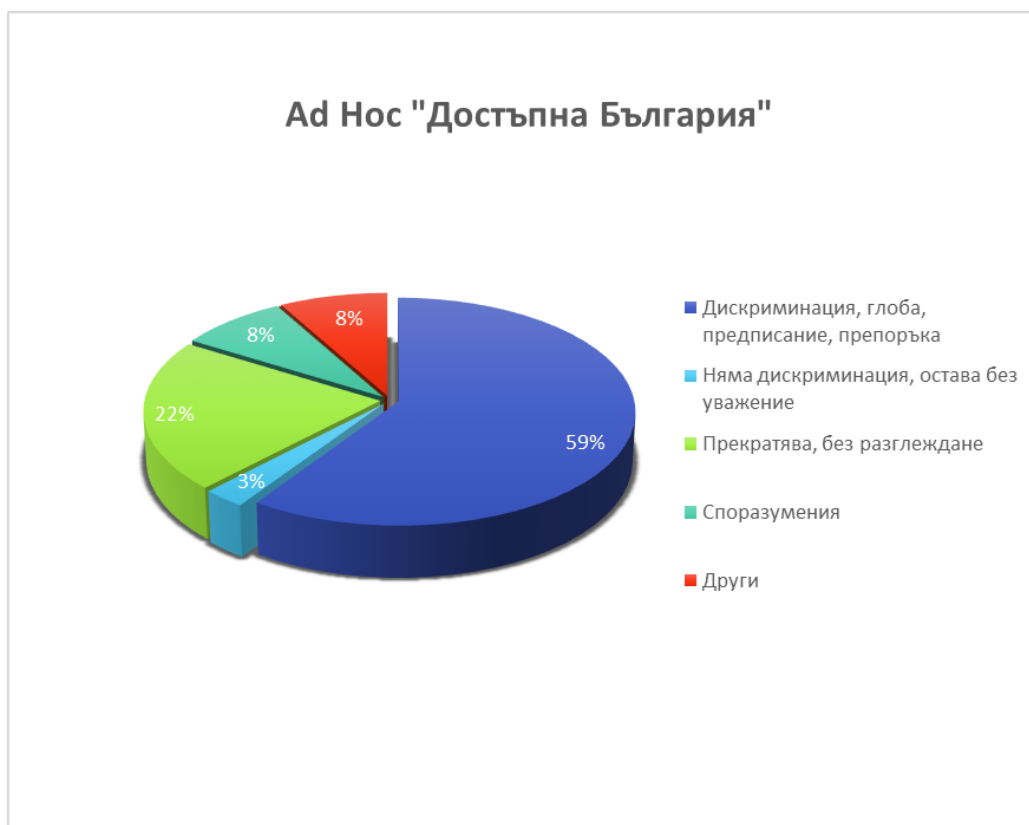
В особени случаи, в съответствие с чл.11, ал.4 от Глава Трета „Заседателни състави“ на Правилата за производство пред КЗД, председателят на Комисията при необходимост може да формира т. нар. AD HOC заседателни състави - състав от трима члена на КЗД, които заседават в различни СПЗС. Ad hoc е заседателен състав, на който се възлага разглеждане на конкретен казус, и се състои от председател, докладчик и член, като с разпореждане на председателя на КЗД в Ad hoc състав може да бъде разпределен всеки един от членовете на комисията. За разлика от специализираните постоянни заседателни състави, Ad hoc не е ограничен в разглеждането само на определени признаци по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр.

През отчетния период КЗД е разгледала в Ad hoc заседателен състав, както специфични обществено значими случаи въз основа на които са образувани производства за защита от дискриминация следствие доклад за самосезиране на член на състава на комисията, а също така и в рамките на кампанията „Достъпна България“. В настоящата точка 7. ще представим казуси във връзка с безсрочната кампания на КЗД „Достъпна България“, като останалите производства ще бъдат разгледани в т. II Самосезиране от очета на КЗД за 2023 г.

През 2023 г. са образувани нови 71 производства във връзка с кампанията „Достъпна България“.

Анализът на постановените през 2023 г. решения от Ad hoc заседателните състави на КЗД показва, че в 59 % от решенията е установено нарушение на антидискриминационното

законодателство - установена е дискриминация по признак „увреждане“, като съответно е наложена глоба или санкция и е дадено задължително предписание за предприемане на необходимите действия относно изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп на лица, включително и на такива с ограничена подвижност до обследваните обекти. В 22 % процента от случаите производствата са прекратени на различни основания, а в 3 % от случаите съставът е одобрил сключени споразумения между страните на основание чл. 62 от ЗЗДискр. Постигнати са и споразумения между страните в 8 % от постановените решения от състава.



Пример за такова производство пред Ad hoc заседателен състав е **Решение № 17/18.01.2023 г.**, повод за което са констатирани обстоятелства за осъществено по-неблагоприятно третиране чрез изградена и поддържана архитектурна среда, недостъпна за хора с увреждания в ОУ „Б.М.“, гр. Р, ул. „А.В.“. В хода на производството са изложени становища, че сградата е построена през 1973 г., а е общинска собственост от 1995 г., като е предоставена на образователната институция за управление чак през 2010 г. Установен е фактът, че училището е общинска собственост и по тази причина Община Р. е отговорна за всички действия по управление и разпореждане със сградата, докато училището няма никакви самостоятелни права върху нея. В тази връзка в хода на производството е прието решение на Общински съвет Р., с което е създадена работна група с цел изграждане на достъпна архитектурна среда, необходима за деца с увреждания. Така се е наложил изводът, че ответните

страни са предприели необходимите действия и мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда в училището. Във връзка с това Ad hoc съставът не е наложил имуществена санкция, а само е дал препоръка на директора да поддържа в изправност осигурения достъп до училището и изградения санитарен възел за лица с увреждания или с намалена подвижност и задължително предписание на страните да предприемат съвместни действия за монтиране на странична хоризонтална ръкохватка, като е посочено в срок до 3 месеца да уведомят КЗД за това.

Друг пример за проверен обект, в който е констатирано нарушение на антидискриминационното законодателство чрез изградена и поддържана архитектурна среда, недостъпна за хора с увреждания, е офис на „У.К.Б.“ АД, гр. С., ул. „Ц.С.“. Вследствие на посещение на регионален представител на КЗД на финансовата институция е установено, че на входа на обекта не е наличен достъп за хора в неравностойно положение, а само едно-единствено голямо стъпало.

В **Решение № 162/25.04.2023 г.** Ad hoc заседателен състав, като е взел предвид, писмените доказателства, представени в производството от ответната страна, удостоверяващи осигуряването на достъпна архитектурна среда за хора с двигателни увреждания, е прекратил производството и е дал препоръка на ответната страна да поддържа в изправност съоръжението, което да позволява самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с намалена подвижност или увреждания до сградата на обекта.

Подобен е случаят и в **Решение № 243/27.06.2023 г.**, свързан отново с изградена и поддържана недостъпна за хора с увреждания архитектурна среда, но този път в магазин за хранителни стоки в гр. П., ул. „А.С.“. В хода на производството е посочено от изпълнителния директор на акционерното дружество, което стопанисва магазина, че ще бъдат предприети незабавни мерки по изграждането на специализирана рампа, осигуряваща достъп на хора с увреждания до магазина. Два месеца по-късно изпълнителният директор сочи, че са предприети мерки за изграждането на рампата, като впоследствие регионалният представител на КЗД за Област В. посочва, че при повторната проверка на обекта е констатирал наличието на стационарната рампа пред входа на магазина. Във връзка с това заседателният състав не налага имуществена санкция, а само дава задължително предписание на ответната страна да постави на видно място в магазина стикер, изобразяващ Международния знак за инвалидност, като уведоми за това КЗД в 10-дневен срок.

Не във всички случаи обаче ответната страна съобразява поведението си и предприема необходимите действия за преустановяване на нарушението, вследствие на което естествена последица се явяват имуществените санкции. Пример за подобен казус е **Решение №**

101/16.03.2023 г. по описа на КЗД, образувана по доклад за самосезиране срещу Кмета на Община С. относно осъществено по - неблагоприятно третиране чрез изградена и поддържана недостъпна архитектурна среда в СУ „Й.Й.“. В хода на производството при извършена проверка от РДНСК гр. С. е установено същото фактическо положение, отразено и в констативния протокол на КЗД, а именно липсата на изградени съоръжения, улесняващи достъпа на хора с увреждания, и на двата входа на училището. След като съставът е установил, че ответната страна не е предприела необходимите действия, е наложил административно наказание глоба в размер на 250 /двеста и петдесет/ лева на Кмета на Община С. и му е дал задължително предписание в срок до 6 месеца да предприеме необходимите действия за изграждане на съоръжения, осигуряващи достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен, самостоятелен и независим достъп до училището на лица, включително и с ограничена подвижност.

В аналогичен дух е постановено и **Решение № 203/18.05.2023 г.** От фактическа страна е налице недостъпна архитектурна среда в ОУ „К.О.“, гр. П., ул. „В.Л.“, като нарушението е установено с констативен протокол при извършена проверка. С доклад на председателя на КЗД е образувано производство срещу Кмета на Община П. В хода на производството е постъпило становище от трета неучастваща в производството страна – Началника на РДНСК гр. П., в което се сочи, че са извършени проверки на същия обект и е констатирано, че училището не е осигурило достъпна архитектурна среда за лица с увреждания, като надлежно е приложен снимков материал. Констатирано е, че е извършена дискриминация по признак „увреждане“, съобразявайки разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания. Вследствие на това, като взима предвид факта, че за ответната страна това е първо нарушение, но негов обект са неопределен, но определяем кръг от засегнати лица, с цел постигане целите на закона съставът налага глоба в размер на 500 /петстотин/ лева на Кмета на Община П., както и предписание в едномесечен срок да бъдат предприети необходимите мерки за изграждането на достъпна архитектурна среда.

В чести случаи страните се възползват от предоставената от ЗЗДискр. възможност да постигнат споразумение помежду си чрез водене на помирително производство, което е възможно във всеки един момент от разглеждането на преписката. Така с **Решение № 209/29.05.2023 г.**, постановено по производство, в което е проверен обект ПГЕЕ „А.А.“, гр. Р., който не е разполагал с достъпна архитектурна среда, съставът е одобрил споразумение от 18.05.2023 г. между КЗД, ПГЕЕ „А.А.“, гр. Р., и Министерството на образованието и науката. От фактическа страна гимназията е включена към изпълнението на проект, в който са предвидени следните мерки, след изпълнението на които, сградата ще отговаря на нормативните изисквания за достъпна архитектурна среда – поставяне на подемна платформа

от нивото на терена до първия етаж на сградата; изграждане на рампа за достъп до физкултурния салон; изграждане на асансьор за достъп до всеки от 4-те етажа на сградата; и адаптиране на санитарните възли за хора с увреждания. Споразумението между страните гласи, че ПГЕЕ „А. А.“ се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на обекта, отговаряща на законовите изисквания, а това ще стане чрез строително-монтажни работи по сключен договор с МОН като финансиращ орган. Съставът е определил срок до 180 календарни дни след стартиране на строително-монтажните работи за изпълнение на споразумението. Вследствие на одобреното споразумение производството е прекратено.

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

С оглед правомощията, разписани в чл. 47, т.8 от ЗЗДискр., КЗД дава становища по проекти на нормативни актове по отношение на съответствието им с антидискриминационното законодателство, както и препоръки за приемане, отменяне, изменение и допълнение на нормативни актове. През отчетния период Комисията е дала следните становища:

Относно: *Конституционно дело № 20 от 2022 г по искане на Омбудсмана на Република България за установяване на противоконституционност на разпоредбата на чл.8, т.3 в частта „държавните“ от Закона за висшето образование (обн.ДВ. бр. 112 от 27.12.1995 г. изм. - ДВ. бр. 60 от 1999 г.. доп., бр. 53 от 2002 г.. изм., бр. 48 от 2004 г.) и допълнение към него вх. № 318КД/30.11.2022 г.*

На основание чл.18, ал.2 от Закона за конституционен съд и чл.20а, ал.1 от Правилника за организация и дейност на Конституционния съд, предоставяме настоящото Становище относно искането за установяване на противоконституционност на чл.8, т.3 в частта „държавните“ от Закона за висшето образование (обн., ДВ, бр. 112 от 27.12.1995 г., изм. - ДВ, бр. 60 от 1999 г., доп., бр. 53 от 2002 г., изм., бр. 48 от 2004 г.)

Съгласно чл. 24 от КРБ държавата създава условия за свободно развитие на науката, образованието и изкуствата и ги подпомага, а съгласно чл. 53, ал. б от КРБ, държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация, тези разпоредби са инкорпорирани в националното законодателство с нормата на чл. 8, ал.3 от ЗВО. Държавата реализира тези си задължения чрез изграждането и поддържането на развита мрежа от държавни висши учебни заведения и насърчаване на учащите се в тях, чрез предоставяне на различни видове по размер стимули.

Доколкото с чл.8, т.3 от ЗВО се въвеждат повече от едно задължение за държавата за създаване на условия за свободно развитие на висшето образование, както и условия за достъп до висше образование, следва да бъдат разгледани поотделно субсидирането на обучението на студентите в държавните висши училища и осигуряването на стипендия за студентите при определени условия.

С нормата на чл. 53, ал. 5 от КРБ е предоставена възможността граждани и организации да училища при условия и по ред, определени със закон. Разпоредбата е имплементирана в ЗАО, като съгласно чл. 14 от същия частните училища се създават по искане на физически и юридически лица, а учредителите трябва да имат право на собственост върху недвижимите имоти, движимите вещи и сградния фонд, необходими за осъществяване на дейностите, които ще извършват, както и проект за финансовото осигуряване на дейностите на висшето училище. В своята същност частното обучение представлява форма на свободна стопанска инициатива и в този смисъл всички финансови задължения на частните висши училища следва да се поемат според закона от учредителите. За разлика от частните университети, държавните висши учебни заведения не извършват стопанска дейност, поради което не може да се приеме, че двата вида са в сравнимо сходно положение помежду си, от там няма как да бъде нарушен принципа на равно третиране чрез липсата на финансиране на стопанската дейност на частно юридическо

лице. Частните университети имат възможността да определят собствен фонд, чрез който да подпомагат учащите се в тях студенти, като смисъла на подобна дейност е привличане на по-широк кръг лица, които да се възползват от извършваната от тях дейност.

Следва да се подчертае, че съгласно чл. 53, ал. 2 от КРБ Училищното обучение до 16-годишна възраст е задължително, но обучението във висше учебно заведение представлява свободен избор на всеки един, съобразно собствените му желания и възможности, като държавата, както вече посочихме, е осигурила възможността обучението да бъде извършено в държавен университет. Действащата нормативна уредба не ограничава избора и възможностите за образование, гарантиран с чл. 53, ал. 1 от КРБ и не следва да бъде вменено в задължение на държавата изплащане на стипендии на студенти учащи частни висши учебни заведения, което е вследствие личния избор на всеки един учащ.

До колкото е отправено искане, предмет на настоящото дело, е и противоречие с чл.6 от КРБ, то следва да се подчертае, че посочената разпоредба има за свой адресат всички граждани, но не и юридическите лица, развиващи стопанска дейност, които не се ползват със защита на закона. Правата по чл.6 от КРБ са застъпени в Закона за защита от дискриминация, като съгласно чл.3, ал.1 от същия закона защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Република България, а съгласно чл.3, ал.2 от същия сдружения на физически лица, както и юридически лица, се ползват от правата по този закон, когато са дискриминирани на основата на признаците по чл.4, ал.1, по отношение на техния членски състав или на заетите в тях лица.

Действително, обучението и в държавните, и в частните университети се провежда съобразно държавни образователни изисквания и стандарти и именно във връзка с чл. 53, ал. 6, изр. 2 от КРБ държавата упражнява еднакъв контрол, както върху държавните, така и върху частните учебни заведения. Чрез Националната агенция за оценяване и акредитация периодично се проверява и оценява качеството на обучението, респективно кредитира обучението в различните професионални направления по ЗВО, като изискванията, учебните програми, учебните планове и хорариум спрямо двата вида учебни заведения са еднакви. В този смисъл студентите се обучават при едни и същи условия, полагат едни и същи изпити и усилия, поради което получаването на стипендия представлява признание и стимул, но поставените изисквания са във връзка единствено с качеството на обучение и равните възможности за реализация на учащите се в тях, като не засягат свободния избор на учебно заведение.

Предвид изложеното, считаме че нормата на чл. 8, ал. 3 от ЗВО не противоречи на принципите заложи в чл. 53, ал. 6 от КРБ, като проявления на правото на образование по чл. 53, ал. 1 от КРБ, както и на чл. 6 от КРБ и принципа на равно третиране не е нарушен и искането за обявяване на противоконституционност на разпоредбата на чл. 8, ал.3 от ЗВО в частта „държавните”, следва да бъде отхвърлено.

Относно: Запитване с Рег. № 1928/30.06.2023г., Екз. №2 относно проблеми в областта на научно-изследователската дейност в структурите на Министерството на отбраната.

Комисията за защита от дискриминация на свое заседание на 9-членния състав, проведено на 31.08.2023 г., постави на разглеждане запитване, заведено с вх. № 17-00-74/ 06.07.2023 г. на КЗД, с което е потърсено становище във връзка с условия, въведени от национални регулаторни механизми, касаещи участията на военнослужещи в проекти по оперативни програми и признаването на хабилитации, с оглед невъзможността военнослужещите да работят на повече от един трудов договор.

Със запитването се посочва колизия между чл.188, ал.5, т.2 от ЗОВСРБ в редакцията му в ДВ, бр. 98 от 2016 г. и § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на Постановление № 189 на Министерски съвет на Република България за определяне на национални правила за допустимост на разходите по програмите, съфинансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ), за програмен период 2014 - 2020 г. /ПМС/.

I. По първия поставен въпрос досежно ПМС № 189:

След преглед на текстовете от цитираното постановление се установява, че няма изрични ограничителни разпоредби по отношение служителите на „военна служба“ да получават възнаграждения. В чл.10 и чл.11 са регламентирани редът и начинът за определяне на възнаграждения.

Съгласно чл.10, ал.1 разходи за екипи, отговорни за управление и/или изпълнение на проектите, са допустими, когато:

1. управлението и/или изпълнението се осъществява само от служители на бенефициента;
2. в управлението и/или изпълнението на проекта са включени и външни за бенефициента лица - при необходимост от специфична експертиза и/или липса на достатъчен собствен административен капацитет;
3. управлението и/или изпълнението се осъществява изцяло от външни за бенефициента лица, избрани в съответствие с националното законодателство.

В следващата ал. 2 е детайлизирано какъв е редът, когато безвъзмездна финансова помощ и възстановима помощ се предоставят под формата по чл. 55, ал. 1, т. 1 от ЗУСЕСИФ. В този случай дейностите по изпълнение и/или управление се възлагат, както следва:

1. с длъжностната характеристика на служителя, нает от бенефициента по трудово или служебно правоотношение;
2. дейности, изпълнявани извън установеното работно време и длъжностна характеристика на служителя, се възлагат при следните условия:
 - а) със заповед на органа по назначаване, съответно на работодателя, на служителя по служебно правоотношение, съответно трудово правоотношение, в държавната администрация, с негово съгласие и срещу възнаграждение са възложени допълнителни задължения във връзка с управлението и/или изпълнението на проект, или
 - б) със служителя по трудово правоотношение е сключен трудов договор по реда на чл. 110 от Кодекса на труда във връзка с управлението и/или изпълнението на проект;
3. извън случаите по т. 1 и 2 за дейности по проекта с лицето е сключен договор съгласно правилата по чл. 49, ал. 2 ЗУСЕСИФ.

Същевременно в параграф 1, т. 8 от ДР на ПМС№ 189 дава легална дефиниция на понятието „разходи за възнаграждения" - **"Разходи за възнаграждения"** са разходите за заплати по трудово или служебно правоотношение, разходите за възнаграждения, определени в заповед на органа по назначаване, съответно в трудов договор по чл. 110 от Кодекса на труда, за възлагане на допълнителни задължения във връзка с дейности по изпълнение и/или управление на проект, ши по сключен договор за услуга, включително разходите за социални и здравни осигуровки, дължими от работодателя, органа по назначаването ши възложителя." , както и се дава дефиниция в т. 9 и на понятието **"Разходи за организация и управление"** - това са непреки разходи, свързани с възнагражденията на персонала по администриране на проекта - ръководител на проект, технически сътрудник, счетоводител и друг експертен ши технически персонал, както и административните разходи, свързани с управлението на проекта, посочени за допустими в документите по чл. 26, ал. 1 ЗУСЕСИФ.

Внимателният прочит на нормативния акт дава основание да се заключи, че в случая нормата е изчерпателна и не създава ограничения за лица, работещи било то по трудово или служебно правоотношение.

Редът за разходване на средствата от европейските структурни и инвестиционни фондове не създава противоречие с нормата на чл. 188, ал. 5, т. 2 от ЗОВСРБ, според който военнослужещият не е в несъвместимост при участие в изпълнението на проекти, свързани с дейността на Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия и финансирани по програми или механизми на Европейския съюз или други международни програми и договори въз основа на сключен граждански договор.

Считаме, че тази норма не следва да се възприема като единствен начин за изплащане на възнаграждение при изпълнение на проекти, а като правна възможност, изключваща забраната по чл. 188, ал. 2 т. 4, която забранява на военнослужещия да работи по граждански договор. Във всички останали случаи, когато лицето на военна служба участва в изпълнението на проекти в организацията, в която работи, следва да се прилага гореописаният ред, т.е. заповед или допълнително споразумение.

В случай, че подателят на запитването има данни, че спрямо него или други лица е приложен различен режим, то това вече би било потенциално неравно третиране, за което може да сезира допълнително Комисията за защита от дискриминация с конкретна жалба или сигнал за образуване на производство.

За прецизност следва да отбележим, че правната уредба относно възнагражденията по проекти, финансирани от ЕС в настоящия програмен период се съдържа в **Закона за управление на средствата от Европейските фондове при споделено управление /ЗУСЕФСУ/** и в Постановление № 86 на МС от 1.06.2023 г. за определяне на национални правила за допустимост на разходите по програмите, финансирани от Европейските фондове при споделено управление, за програмен период 2021 - 2027 г., Обн., ДВ, бр. 49 от 6.06.2023 г., в сила от 6.06.2023 г., изм., бр. 63 от 25.07.2023 г., в сила от 1.08.2023 г.

Съгласно чл. 49, ал. 3 от Закона за управление на средствата от Европейските фондове, когато дейността по изпълнението и/или управлението на проекта се извършва извън установеното работно време и длъжностната характеристика на лицето, тя се възлага от органа по назначаването или работодателя срещу възнаграждение при условия и по ред, определени с акта по чл. 59, ал. 1.

Съгласно чл. 59, ал. I от ЗУСЕФСУ, доколкото със закон не е предвидено друго, за програма по чл. 3, ал. 2, **конкретните национални правила и детайлните правила за допустимост на разходите за съответния програмен период се определят с нормативен акт на Министерския съвет.**

За настоящия период, както вече беше посочено това е **ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 86 на МС от 1.06.2023 г.** за определяне на национални правила за допустимост на разходите по програмите, финансирани от Европейските фондове при споделено управление, за програмен период 2021 - 2027г. Съгласно чл. 7, ал. 1 от цитираното Постановление № 86, когато **безвъзмездна финансова помощ се предоставя под формата по чл. 55, ал. 1, т. 1 от ЗУСЕФСУ, дейностите по изпълнение и/или управление на проекти се възлагат, както следва:**

1. с длъжностната характеристика на служителя, нает от бенефициента по трудово или служебно правоотношение, когато дейностите се изпълняват в рамките на установеното работно време;

2. със заповед на органа по назначаване, съответно на работодателя, с която на служителя по служебно правоотношение, съответно по трудово правоотношение, в държавната администрация, с негово съгласие и срещу възнаграждение се възлагат допълнителни задължения във връзка с управлението и/или изпълнението на проект, когато дейностите се изпълняват извън установеното работно време и длъжностна характеристика на служителя;

3. с трудов договор по реда на чл. 110 или 111 от Кодекса на труда във връзка с управлението и/или изпълнението на проект със служител по трудово правоотношение, когато дейностите се изпълняват извън установеното работно време и длъжностна характеристика на служителя;

4. с договор, сключен съгласно правилата по чл. 49, ал. 2 от ЗУСЕФСУ - извън случаите по т. 1-3.

И в този случай нормата на чл. 188, ал. 5, т. 2 от ЗОВС, съотнесена към реда по ЗУСЕФСУ, не създава ограничения за лицата на военна служба.

Както вече отбелязахме, тази норма не следва да се възприема като единствен начин за изплащане на възнаграждение при изпълнение на проекти, а като правна възможност, изключваща забраната по чл. 188, ал.2 т. 4, която забранява на военнослужещия да работи по граждански договор. Във всички останали случаи, когато лицето на военна служба участва в изпълнението на проекти в организацията, в която работи, следва да се прилага гореописаният в ЗУСЕФСУ ред.

КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ обръща внимание, че както бенефициентите, така и управляващите органи следва да спазват принципа на равно третиране и недискриминация.

II. По отношение на втория проблем, свързан със съществуващи условия, поставени от Националния център за информация и документация /НАЦИД/ и уреждащи признаване на хабилитации в съчетание с невъзможността за военнослужещите да осъществяват работа по трудово правоотношение по смисъла на чл.188, ал.2, т.3 от ЗОВСРБ:

На първо място, Комисията за защита от дискриминация обръща внимание, че доколкото настоящото становище се изразява в общ аспект, то не ограничава КЗД, както и всяко засегнато

лице/лица да потърси защита по конкретен признак или признаци в рамките на едно бъдещо производство за защита от дискриминация.

По отношение на поставените въпроси, след анализ на релевантното законодателство изразяваме следното необвързващо становище:

Видно от чл. 188, ал. 2, т. 3 и т. 4 от ЗОВСРБ, несъвместимост с военната служба в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия е налице, когато военнослужещият:

3.....или работи по трудово правоотношение;

4. работи по граждански договор, **освен за извършване на преподавателска, медицинска, научноизследователска, спортносъстезателна или друга творческа дейност;**

Съгласно § 46 от ДР на Закона за развитието на академичния състав в Република България /ЗРАСРБ/ Военните академии и висшите военни училища прилагат разпоредбите на този закон, доколкото друго не е предвидено в Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България.

Едновременно с това в чл. 94 от Закона за отбраната и въоръжените сили се посочва, че Военните академии и висшите военни училища прилагат разпоредбите на Закона за висшето образование, и Закона за развитието на академичния състав в Република България.

Съгласно чл. 97, ал. 4 от същия закон академичният състав на военните академии и висшите военни училища се състои от военнослужещи и цивилни служители, заемащи академични длъжности, както и други лица по Закона за висшето образование.

Видно е, че нормата на чл. 188, ал. 2 **създава ограничение само за лицата, които са на военна служба, а не за всички лица по чл. 97, ал. 4.**

От тази гледна точка членовете на академичния състав, които не са на военна служба, могат да работят като преподаватели на трудов договор в повече от едно висше учебно заведение, което не е възможно за тези на военна служба. На лицата на военна служба от академичния състав е разрешено да осъществяват преподавателска дейност единствено на граждански договор /арг. на чл. 188, ал.2, т.4/.

За да бъде обосновано потенциално неравно третиране следва лицата да са в сравнимо сходно положение. В конкретния случай забраната е по отношение на **лицата на „военната служба“, без оглед дали са преподаватели, пие. за всички военнослужещи.**

От гледна точка на нормата забраната за военнослужещия да извършва търговска дейност или работи по трудово правоотношение, е по отношение и на военнослужещи представители на академичните среди, чиито статут е уреден по закона за ЗОВСРБ. По отношение на лица, заемащи академична длъжност по ЗВО, не са наложени ограничения. В случая следва да се обърне внимание **на статута на военнослужещия представител на академичния състав на дадено учебно заведение, който е специален по отношение на останалия академичен състав.**

Считаме за подходящо да отбележим, че съгласно чл. 78, ал. 13 от Закона за висшето образование при провеждане на акредитацията по ал. 1 и оценяване на съответствието с изискванията за академичен състав на основен трудов договор член **на академичен състав може да участва в акредитацията на не повече от едно висше училище.** Тази норма е относима за всички лица на академични длъжности. От тази гледна точка не е от съществено значение дали едно лице ще работи по трудов или по граждански договор като преподавател във второто висше училище.

В допълнение следва да посочим, че когато едно лице е заемало академичната длъжност доцент или професор по едно професионално направление в един университет и след това е заемало академична длъжност в друго професионално направление в друг университет или научна организация следва да подчертаем, че въпреки прекратяването на правоотношението си с първия университет лицето не губи правата си съгласно чл. 15, ал. 5 от Закона за развитието на академичния състав в Република България, който гласи:

„При прекратяване на трудовия договор не по вина на хабилитираното лице се запазват всички лични права, произтичащи от съответната академична длъжност, включително правото на участие в научни журита, определени по реда на този закон“.

При това положение всяко лице, заемало академична длъжност, независимо от това дали правоотношението му е прекратено може да се ползва от правата си по чл. 15, ал. 5. Намираме, че дори да няма вписана наукометрия, то може да стори това включително по своя собствена инициатива.

В заключение следва да отбележим, че редът за установяване на евентуално неравно третиране от страна на КЗД е чрез провеждане на специализирано производство пред компетентен състав на Комисията по законоустановения ред. Същото е необходимо, с оглед на провеждане на обективна всеобхватна и пълна проверка по случая от една страна, а от друга - с оглед създаване на възможност за осъществяване на правомощията на КЗД чрез произнасяне на надлежно решение, което подлежи на изпълнение.

II. САМОСЕЗИРАНЕ

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

През 2023 г. година по инициатива на членовете на Комисия за защита от дискриминация са образувани 74 производства за защита от дискриминация в т.ч. 71 по кампанията „Достъпна България“.

Предвидената правна възможност предвидена в чл. 50. т. 2 от ЗЗДискр е реализирана в следните производства за защита от дискриминация, по които са постановени решения:

По доклад за самосезиране от председателя на комисията А. Д. е постановено **Решение № 70/10.02.2023 г.** В случая преписка 51/2022 г. е образувана вследствие на постъпило постановление за възлагане на проверка от Г.Н. – прокурор при Специализирана прокуратура, от 10.01.2022 г. Изложени са твърдения за осъществена дискриминация по признак „лично положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. във връзка със здравния статус и ваксинационен статус на служителите, както и нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., извършени от Председателя на Общински съвет Б. и кмета на Община Б. От фактическа страна се касае за твърдения, че от Община Б. са били разходвани средства за увеличаване на възнагражденията на ваксинирани служители на Общината, като от КЗД се иска да бъдат установени основанията, размерът и с какви мотиви са били направени тези увеличения, а също и има ли извършени нарушения от кмета на Община Б. на ЗЗДискр. при издаването на съответните актове.

В хода на проучването е изискана подробна информация от ответната страна във връзка с посочените твърдения, а именно справки и копия от документи относно установяването на факта на ваксиниране на служителите, актовете на Общината във връзка със случая, както и актовете с които е взето решение за увеличение на възнагражденията. В постъпило становище от кмета на Община Б., в което се посочва, че в Община Б. не е било установявано кои служители от администрацията са били ваксинирани и кои не и в тази връзка актове не са били издавани. Сочи се, че не е било взимано решение за увеличение на възнагражденията на

ваксинирани служители на Община Б, като съответно не са били правени увеличения на такъв принцип. Посочва се НЗСДА, която определя как се формират индивидуалните основни месечни възнаграждения на служителите, както и при какви случаи може да се правят увеличения. Пояснено е, че в общината се извършват структурни промени, свързани с отговорностите в зависимост от квалификацията и професионалния опит на служителите, като критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения са еднакви за всички работници и служители. Кметът на Община Б. сочи, че с готовност ще предостави всяка информация, която може да бъде полезна.

В постъпило становище от Председателя на Общински съвет Б. е посочено, че с Решение № 261/18.02.2021 г. общинският съвет е одобрил средствата за работна заплата на персонала от общинския бюджет по предложение на кмета на общината.

Изискани и представени са копия от атестационни формуляри на служителите в администрацията, както и копия от формулярите за оценката на изпълнение на длъжностите на държавните служители /атестационните оценки/ за процесния период. Приложени са още справки и информация за служителите с увеличени възнаграждения през процесния период и след него, но така изготвени справките не дават изчерпателни данни и яснота за това кои служители са назначени по трудово и кои по служебно правоотношение.

Ad hoc съставът е счел, че изявлението на кмета на Община Б. от 30.11.2021 г. по повод ковид пандемията, което изявление не е предмет на производството, има известна връзка със случая, доколкото кметът е заявил в медийното пространство, че ще увеличи възнагражденията на служителите, които са ваксинирани със задна дата. Въпреки това изявление, по преписката не са установени данни и доказателства, че работодателят в лицето на кмета на Община Б. е събирал или изисквал информация от служителите относно техния здравен и ваксинационен статус. Също така не са събрани данни и факти, че е предложена промяна на възнагражденията на служителите именно във връзка със същото изявление.

Отчетено е било обяснението на страните, че със свое решение Общински съвет Б. е одобрил средства за работната заплата на персонала от общинския бюджет, като със същото решение е утвърдил заплатите на кметовете на кметства в Община Б. и е приел бюджета на общината за 2021 г. От представените по този въпрос обстоятелства е видно, че са изпълнени задължения по ЗМСМА, касаещи заплатите на кметовете в рамките на бюджета, а според отразеното от страна на представляващия Общински съвет Б. прилагането на НЗСОА е изцяло в правомощията на кмета на общината.

Съставът е отбелязал, че в ЗЗДискр. няма легална дефиниция на защитения признак „лично положение“, като е редно да се вземе предвид трайната и непротиворечива практика на ВАС, че за разлика от други защитени признаци, които са иманентно присъщи на човека,

защитеният признак „лично положение“ няма еднозначно прието обективно съдържание, като това налага установяване и доказване във всеки отделен случай. С оглед на това следва да се установи дали здравният статус и ваксинационният статус на служителите в общината през 2021 г. може да се определи като значим, обективен, същностен за личността белег или е отличителен, но външен израз на определена категория служители. В случая Ad hoc съставът е определил, че в обхвата на признака „лично положение“ следва да се включват само значими и ангажиращи за личността характеристики, равностойни със същностните основни признаци на личността, каквито са полът, расата, здравословното състояние, възрастта, сексуалната ориентация и вярата, а допълнителни характеристики, които са временни, случайни, каквато е и наличието на зелен сертификат отразяващ данни за поставена ваксина срещу Covid – 19, не изпълват съдържанието на признака „лично положение“. В случая съставът е отчетел, че през процесния период е било налице и изискването, въведено със заповед на министъра на здравеопазването, за всички лица навършили 18 години да притежават т. нар. „Зелен сертификат“, или негативен тест, за да могат да посещават обществени места. Като е взел предвид по отделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства настоящият Ad hoc състав е установил, че не се установяват данни за нарушение на забраната за дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и чл. 14 от с.з. от ответната страна – Председателя на Общински съвет, представляващ Общински съвет Б. във връзка с взетото решение, с което одобрени средствата за работна заплата на персонала от общинския бюджет и че не се установяват данни за извършена дискриминация по признак „лично положение“ от страна на кмета на Община Б. Съставът е дал препоръка на кмета на Община Б. занапред да се въздържа от изказвания и действия, които биха създали предпоставки за неравно третиране на служителите на общината и нарушение на забраната за дискриминация.

В отчетния период по доклад за самосезиране на член на състава на КЗД О. К. е постановено **Решение № 188 от 11.05.23г.** В доклада е посочено, че с разпоредбата на чл. 4, ал. 3 от Наредба № 3 от 11.05.2011 г. за изискванията за физическа годност към водачите на моторни превозни средства и условията и реда за извършване на медицински прегледи за установяване на физическата годност за водачите от различните категории, издадена от Министъра на здравеопазването се създава непряка дискриминация за лицата с физически дефицити, носители на признака „увреждане“, придобили правото да управляват моторни превозни средства с категории „B1, B и BE“. В образуваното производство конституираните ответни страни са Министъра на здравеопазването на Република България и Министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията. В изложението на фактическата обстановка се твърди, че разделението на заболяванията и състоянията, и съответно

разрешаването, забраната или индивидуалната преценка при позволяване управлението на МПС от конкретната категория показвало, че нормативния акт отчитал спецификите на отделните заболявания и състояния и въвеждало изисквания, при които заболялите от различни болести и състояния да се третират различно, което напълно съответствало на антидискриминационното законодателство и не нарушавало принципа на равноправието. Такова разграничение се явявало и обективно необходимо и обществено/социално оправдано с цел контролиране риска за безопасността и здравето на всички участници в движението. Също така за придобиването на определени категории (група 2) за управление на МПС били въведени по-рестриктивни мерки налагащи целесъобразност и субективна преценка. Тази част от наредбата, която съставлявала по-неблагоприятно третиране и нарушаване на принципа на равноправието произтичала от това, че упоменатите по-рестриктивни мерки за определени категории (група 2) се прилагали и към категориите В1, В и ВЕ (група 1) тогава когато лицата, притежаващи тези категории, извършвали обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници. Лицата с увреждане посочени в Приложение 1 могли да придобият категориите В1, В и ВЕ (група 1), но не и ако извършват обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници. Тогава, били приложими изискванията за по-високите категории - т.н. професионални категории за управление на МПС.

В доклада за самосезиране е отбелязано, че чл. 4, ал. 3 от Наредбата изглеждала привидно неутрална, но всъщност се стигало до положение, в което лицата с увреждане, притежаващи категории В1, В и ВЕ били поставени в положение да бъдат по- неблагоприятно третирани, включително и правото на стопанска инициатива, въздигнато в принцип по силата на чл. 19, ал. 1 КРБ, и в ал. 2 конституционният законодател определя, че законът следва да създаде и гарантира на всички граждани еднакви правни условия за стопанска дейност.

На практика се оказвало, че едни и същи лица, имащи увреждания напр. на гръбначния стълб или ампутация на крайник да имат възможност да придобият правото да управляват МПС с категориите В1, В и ВЕ, но същите тези лица, със същите увреждания не могли да управляват МПС със същите категории, когато извършват обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници.

Основният аргумент на ответните страни се състои в това, че ограниченията били въведени с оглед специфичния характер на дейността по обществен превоз, в това число и таксиметров, като целта била опазване на живота, здравето и сигурността на участниците в движението по пътищата. Дейността на водача, извършващ обществен превоз, била свързана с повече натоварване, обслужване на пътниците и пренос на багажи. Също така, мотивите за приемането на процесната разпоредба е да бъдат гарантирани сигурността и безопасността на

всички участници в движението по пътищата. В случая, не се спори, че определени заболявания попадат в различните нива на достъпност за придобиване на правоспособност, именно - разрешено, индивидуално и забранено, което служи законна цел. Въпреки това, наличието на такава цел само по-себе си не е достатъчно да оправдае по-неблагоприятно третиране. В тази връзка Съставът установява, че с разпоредбата на чл. 4, ал. 3 от Наредба № 3 от 11.05.2011 г. е осъществена непряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр. Дадено е задължително предписание към ответните страни да преразгледат и променят изискванията във въпросната разпоредба за физическа годност към водачите на моторни превозни средства и условията и реда за извършване на медицински прегледи за установяване на физическата годност за водачите от различните категории с цел преустановяване на гореустановените нарушения по признак „увреждане“ и отмяна на дискриминационната разпоредба, с цел включване на пазара на труда.

Решение 239/23.06.2023

Производството по **преписка №368/2022 г.** е образувано въз основа на доклад за самосезиране изготвен от Б. Х., във връзка с излъчен репортаж на 23.07.2021 г. в 08.56 ч. по Н. ТВ със заглавие „Съмнения за дискриминация: Защо управата на басейн не допуска роми?“, в който репортаж интервюираният Н. Ш. разказва пред журналист на медията, че той и още три семейства - български граждани, не са допуснати до комплекс „К. М.“ с изтъкната причина от страна на представител на комплекса, че не са запазили места предварително. В репортажа екип на Н. ТВ придружава Н. Ш. до басейна на комплекс „К. м.", като при изявено желание да се закупи билет за посещение на басейна получава отказ с аргумент, че е налице профилактика, заявена от управителя на басейна. В същото време от журналист на медията е обърнато внимание, че посетители посещават басейна, които не носят отличаващи гривни. Зададен е въпрос на собственика на комплекса Л. В., който посочва, че в случая на Н.Ш. не е налице дискриминация.

В доклада с който е сезирана Комисията се сочи, че така изнесената информация в репортаж от 23.07.2021 г. в 08.56 ч. по Н. ТВ със заглавие „Съмнения за дискриминация: Защо управата на басейн не допуска роми?" представлява нарушение на разпоредбата на чл. 4 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност" във вр. с чл. 37 от ЗЗДискр. Ответните страни оспорват подадената жалба като неоснователна, като заявяват, че по преписката не са налице доказателства или дори индиции, както за принадлежността към конкретен етнос, така и за личното положение. Такива твърдения няма нито от лицето, което претендира, че е дискриминирано, нито от интервюиращия журналист, като от репортажа не става ясно каква е принадлежността и положението на лицето. Сочи, че в периода 21-24.07.2021 г. в комплекса са били налице десетки постоянно настанени лица, като ползването на басейна за тези лица е част

от туристическата услуга. В конкретния случай, ситуацията развила се при Н. Ш. е именно резултат от тези фактори. Посочва, че при посещението на Н.Ш. е било обективно невъзможно да се предоставят услугите, които предлага хотелския комплекс поради запълнения капацитет. Сочи, че „С. И.“ ЕООД, не са имали каквото и да е било субективно отношение по признак, различен от качеството на клиент. Начинът по който бил извършен репортажът правел внушения, насочвал и съставял предварителни предположения, че има някаква необективна и необичайна причина, поради която Ш. не е бил допуснат в търговския обект, в частност в откритата част на басейна, по времето, когато последният е желал. В постановеното по казуса **Решение 239/23.06.2023** петчленен заседателен състав е счел че е, неизяснен от ответните страни въпроса – какъв е точния брой на посетителите към момента на първоначалното пристигане на Н. Ш. не са представени, нито разписани графици за дезинфекция и профилактика, с определени дни, часове за извършване на тези дейности, както заповед или друг документ, удостоверяващ реда за това поради за да докажат, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. че принципът на равно третиране не е нарушен. Установено е от петчленен разширен заседателен състав, че с действията си ответните страни Л.В. – едноличен собственик на капитала на „С.И“ ЕООД, В. Т. Т., изпълняващ длъжността управител в Къмпинг „К. М.“, стопанисван от „С. И.“ ЕООД, и „С.И.“ ЕООД, представлявано от Т. К. К. са извършили нарушение по смисъла на чл.37, ал.1 от ЗЗДискр., спрямо Н. Ш., по защитените признаци „етническа принадлежност“ и „лично положение“ по смисъла на чл.4, ал.2 във вр. с чл.4, ал.1 от Закона за защита от дискриминация и наложена на основание чл.80, ал.1 от ЗЗДискр. за установеното нарушение на Л.В. глоба в размер на 500 /петстотин/ лева.на В. Т. Т глоба в размер на 250 лева и имуществена санкция на С.И. ЕООД представявано от Т.К.К. р размер на 500 лева. Предписано е на Л. И. В. – едноличен собственик на капитала на „Ск. И.“ ЕООД, да преустанови установеното нарушение, като формализира реда за достъп и предоставяне на услугите, предлагани в хотелски комплекс „К. М.“, и по - специално достъпа и ползването на басейна, по ясен и достъпен за населението начин, въвеждащ ясни правила, изключващи възможността за субективна преценка и проява на различно третиране.

Решение 249/30.06.2023 г. е постановено вследствие на доклад за самосезиране изготвен от О. К., във връзка с разпространен видеоклип на електронна страница на в. Т озаглавен „ К. и Ф. с поредна гавра с малките хора“ последователно разпространен и в други електронни медии. В доклада, с който сезирана Комисията се сочи, че от страна на Д. Г. К. – Ф. и К. И.С. е проявено поведение, разпространено чрез видеоклип, което е в разрез с морала, добрите нрави и чрез което поведение се стига до обидна, унижителна, принизяваща и накърняваща достойнството среда по отношение на хората с нисък ръст (малките хора) с нарушена функция на хипофизната

жлеза (хипофизен нанизъм), като по този начин, носейки признаците „увреждане" и „геном", малките хора са поставени в среда на по-неблагоприятно третиране в сравнение с други в сравнимо сходно положение. В хода на производството не е оспорено от страните съдържанието на публикувания и разпространен видеоклип, като съставът е приел съдържащата се в представените доказателства по преписката информация за достоверна. В хода на първото открито заседание по преписката ответните страни, чрез процесуалния си представител, не оспорват авторството на процесния клип, нито участието си в него и че същият е бил публикуван в личните им профили в платформата Тик Ток, и същият може да бъде гледан свободно от неограничен брой лица. Ответните страни не оспорват и че видеоклипът е бил разпространен от други електронни медии и платформи, със същото съдържание. В действителност в процесния видеоклип, публикуван от ответните страни в личните им профили в платформата Тик Ток и впоследствие разпространен в други електронни издания и платформи, не се съдържат директни призови за проява на експресивно поведение, свързано с омраза към членове на група или категория лица, идентифицирани чрез определени физически характеристики, в случая нисък ръст, но се представя тази група лица – с нисък ръст (малките хора) с нарушена функция на хипофизната жлеза (хипофизен нанизъм), носейки признаците „увреждане" и „човешки геном", в унижителна и негативна светлина, което е вероятно да подбуди настроения на отхвърляне и враждебност от българското общество. В тази връзка Петчленен разширен заседателен състав е счел, че свързването на членове на група или категория лица в процесния видеоклип, идентифицирани чрез определени физически характеристики - в случая нисък ръст, и конкретното обвързване на тази група лица с негативни обобщаващи характеристики, съзнателно или не, задълбочава негативно формираните стереотипи в обществото по отношение на тази група лица, като по този начин те биват третирани по-неблагоприятно в сравнение с лицата, които не носят такива физически характеристики. Установено е от Петчленен разширен заседателен състав че с действията си, ответните страни са извършили по-неблагоприятно третиране по признаците „увреждане" и „човешки геном" по смисъла на чл. 4, ал. 1 във връзка с чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. по отношение на лицата, идентифицирани чрез определена физическа характеристика, в случая с нисък ръст (малките хора) с нарушена функция на хипофизната жлеза (хипофизен нанизъм), като е дадено задължително предписание занапред да не допуска установеното нарушение в т. I от настоящото решение, като се въздържа от изказвания, послания в каквато и да е форма на изразяване, които имат за цел или резултат нахърняване достойнството на други лица и създаването на враждебна и обидна среда.

Решение № 288/04.08.2023 г., постановено от Ad hoc състав по преписка № 225/2022 г., е свързано с репортаж от 27.09.2022 г., излъчен по телевизия „Б.О.Е.“, от който става ясно че не

е бил допуснат незрящ пътник с куче водач в междуградски автобус на компания „Ю.И.“ ООД, вследствие на който с доклад на П.К. – член на КЗД се самосезира по случая. От фактическа страна – репортажът представя информация, че шофьор на автобусната компания е отказал да допусне в превозното средство незрящ пътник, придружен от куче водач, с аргумент, че щял да замърси автобуса. В доклада са изложени твърдения за осъществена дискриминация по признак „увреждане“ от ответната страна – „Ю.И.“ ООД, представявано от управителите Г.А. и И.С, затова че е отказано да бъде предоставена услуга на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В хода на проучването е постъпило становище от ответната страна, която оспорва изцяло изнесените твърдения за извършено от дружеството нарушение на Закона за защита от дискриминация, като твърди, че обвинението е неоснователно и недоказано. Сочи, че в качеството си на превозвач предоставя на всички граждани възможност за използване на обществената услуга превоз на пътници срещу заплащане на превозната цена, респективно закупуването на билет. Чрез закупуването на билет – предварително или физически на каса, или онлайн, като има опция за закупуване и от шофьора непосредствено при качването – лицето гарантира своето място в автобуса за съответната дестинация, дата и час на пътуването. Отбелязва се, че превозът на правостоящи пътници по междуселищни пътувания на разстояние над 30 км. не се допуска съгласно Наредба № 2 от 15.03.2002 г., следователно ако всички места в автобуса са заети, то пътник не може да бъде качен с оглед на безопасността. Ответната страна сочи, че сведенията и репортажът са изнесени от журналиста С.И., като става въпрос за неговия незрящ племенник, който не е бил качен в автобуса на дружеството от спирка Р., поради причината, че всички места за били заети, а не защото пътникът е незрящ и е бил придружаван от куче водач. Сочи се още, че в автобусите на дружеството се допускат и превозват кучета водачи, придружаващи пътници с увреждания, което е обществен и социален дълг на превозвача, както и нормативно негово задължение, изрично включено в Общите условия за пътуване в страна на интернет страницата на превозвача. Посочва доказателства относно превоза на пътници по линията С. - К. - С., възложена от С. О, както и нужната информация относно общия брой на местата в автобуса и тези, които са били заети на 26.09.2022 г. /датата на процесните събития/ посредством разпечатка от пътен лист, съдържащ подробни данни за курса, линията, схемата на разположение на местата, номера на билета, стойността му и от къде/кого е продаден билета за всяко едно място. Ответната страна счита, че по безспорен начин е установено, че племенникът на С.И. не е качен в автобуса от спирка Р., поради липсата на налични свободни места и не е имало обективна възможност да бъде настанен в автобуса, а пътникът не е разполагал с предварително закупен билет.

С оглед на това съставът е установил, че ответната страна „Ю.И.“ ООД, представлявано от Г.А. и И.С., не е извършила нарушение на ЗЗДискр. и дава препоръка на същата занапред при осъществяване на дейността на дружеството да не бъде допускано неравно третиране или действия, които могат да доведат до дискриминация.

Решение № 334/19.09.2023 г. постановено от Петчленен разширен заседателен състав е по доклад за самосезиране на член на състава на КЗД – Б. Х., във връзка с излъчен видеоматериал в предаването „Здравей България“ по Н. т., който касае отношението на учителка от ОУ“ К.и М.“ гр. Д. към учениците в учебното заведение.

Във видеоматериала, се твърди за направен запис със записващо устройство, който е монтиран в раницата на първокласник, съгласно който запис учителката с арогантно си поведение използва обидни квалификации и осъществява тормоз пред съучениците му. След изслушване на направения запис се установява, че учителката е използва следните думи *„Не блей като овца - ела! Маската нека стои, бе тъпчо! , „ З“ напиши бе, тъпчо! Ревни си у вас! Кретен некой! Патко такава, на коя задача си! Ставай наказан, бе, разсипа ми целия час, бе говедо! Удари го ! Удари го, ма , да не ставам аз!“* Това са част от репликите, към учениците които могат да бъдат чути на записа. За случващото се в час родителите на учениците разбират от системно оплакване от децата. По този повод се събират и решават да проверят дали твърденията им са истина.

В репортажа майката на първокласника сочи: *„Моето дете е системно тормозено от госпожата физически и психически. Всеки ден е наричано тъпак, тъпунгер и лигльо. Тя го кара да чете, той плаче. Тя продължава да крещи и вика. Принуждава друго дете да бие моето“*/цитат/. В доклада за самосезиране се сочи, че съгласно Закона за защита от дискриминация излъчените телевизионни материали съдържат данни за дискриминация по смисъла на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1., т.1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. на основата на признаците „образование“ и „лично положение“, поради което преписката е разпределена за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав. След разглеждане на преписката по същество от Петчленен разширен заседателен състав е установено, че разглежданото поведение на ответната страна безспорно е в състояние да накърни авторитета и достойнството на детето/ децата – ученици в учебното заведение и да създаде обидна за тях среда. Описаните действия на учителката сочат за нежелано и унижително третиране което обуславя създаване на враждебна, обидна и застрашителна среда засягаща достойнството им и представлява тормоз по смисъла на § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр. За нарушаването на разпоредбата на чл.4, ал.1 от ЗЗДискр., което в случая е проявено чрез дискриминация по смисъла на чл.5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т.1 от ЗЗДискр., съставляващо административно нарушение по чл.78, ал.1 от

ЗЗДискр, извършено от ответната стана изпълняваща длъжността „учител“ в е наложена глоба в размер на 250 лв.

В настоящия отчет представяме и казуси, по които КЗД се е самосезирала през 2023 г., но същите за отчетния период не са приключили с краен административен акт.

В доклад за самосезиране от С. С. – член на Комисията за защита от дискриминация въз основа на който с решение на деветчленен състав е образувано производство за защита от дискриминация **пр. №98/ 2022 г.**, се сочи, че на 11.03.2022г. е излъчен репортаж в сайта g..com във връзка с оплакване от А. Д., майка на лице с увреждане, относно недопустимо отношение от страна на собственика на А. СПА Х.З.. Репортажът е публикуван на следния линк: <https://g..com/hotelier-izgoni-dete-s-uvrezhdane/> . Във връзка със случая е постъпило и електронно писмо с вх. №44-00-1000/14.03.2022г. по описа на КЗД от Валерия Симеонова, репортер в gospodari.com.

Вносителят на доклада счита, че отразеното в излъчения репортаж съдържа данни за осъществено нарушение по смисъла на чл.5, предложение първо от ЗЗДискр., във връзка с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр.

По преписката е проведено проучване, като след приключването му е изготвен доклад – заключение. Преписката е на фаза открито заседание.

Преписка **№ 263 по описа на КЗД за 2023г.** е образувана по доклад изготвен от Б. Х. - зам. председател на КЗД, с който той сезира КЗД във връзка с действащата редакция на **чл. 74, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване /КСО/, който регламентира придобиването на право на пенсия за инвалидност поради общо заболяване и гласи следното:**

Осигурените придобиват право на пенсия за инвалидност поради общо заболяване, ако са загубили работоспособността си и имат осигурителен стаж, придобит до датата на инвалидизирането, а за слепите по рождение и за ослепелите преди постъпване на работа - до датата на заявлението по чл. 94, както следва:

2. до 25-годишна възраст - една година;

3. до 30-годишна възраст - 3 години;

4. (обявена за несъответстваща с разпоредбите на чл. 5, ал. 2 от Конвенции № 37 и 38 на Международната организация на труда с РКС № 5 от 2000 г. - ДВ, бр. 55 от 2000 г., изм. - ДВ, бр. 64 от 2000 г.) над 30-годишна възраст - 5 години;

В доклада е поставен ракурс към действащото изискване, осигурителният стаж на лицата да е бил придобит единствено до датата на инвалидизирането, което според зам. председателя на КЗД е силно проблематично. Като съществен аргумент в тази насока е изтъкнато

обстоятелството, че в много от случаите инвалидизирането е настъпило преди датата на придобиване на изискуемия осигурителен стаж за отпускане на пенсия за инвалидност поради общо заболяване, като гражданите след това продължават да работят. В този смисъл, независимо от полагания от някои граждани труд и допълнително направените, в определени случаи, значителни по размер осигурителни вноски, се оказва, че разпоредбата на чл. 74 от КСО лишава тази категория от нуждаещи се от възможността те да получат пенсия за инвалидност поради общо заболяване.

В доклада е изтъкнат аргумент, че когато липсва промяна на датата на инвалидността, лицето не е освидетелствано с повече от 71 % вид и степен на увреждане/трайно намалена работоспособност за отпускане на социална пенсия за инвалидност по чл. 90а от КСО, или не е настъпило впоследствие друго заболяване, което да е станало водещо според органите на медицинската експертиза, това лишаване може да се окаже до края на живот.

Ето защо, при действие на съществуващата уредба, за граждани, със сходен осигурителен принос като този на отговарящите на изискванията за придобиването на пенсия за инвалидност поради общо заболяване по действащата редакция на чл. 74, а в някои случаи с много по-голям стаж, натрупан и след датата на инвалидизирането, се оказва, че са третирани по-неблагоприятно и в риск да не могат да посрещат възникващите разходи за компенсиране на дефицитите от уврежданията. В инициативния документ се изтъква, че ограниченията в разпоредбата оставят хората с определени от 50 до 70,99 вид и степен на увреждане/степен на трайно намалена работоспособност, без необходимия осигурителен стаж до датата на инвалидизиране, само с месечна финансова подкрепа по чл. 70 от Закона за хората с увреждания, която е в размер на 7 % от линията на бедност или 35,28 лв. за 2023г.

С оглед на гореизложеното и затрудненията, които срещат посочените групи лица, субекти на коментираната правна норма, е образувано производство с оглед извършване на проверка за наличие на „непряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал.3 от ЗЗДискр. и констатиране на необходимост от нормативна промяна на условията за придобиване на право на пенсия за инвалидност поради общо заболяване по чл. 74 от КСО. Образувано е производство за защита от дискриминация е по реда на Глава четвърта, Раздел първи от ЗЗДискр., по признаците „увреждане“, „възраст“ и „имуществено състояние“, което да установи дали нормата на чл. 74 е в противоречие с антидискриминационното законодателство, и съгласно компетенциите по чл.47 от ЗЗДискр. да предприеме съответните мерки.

Преписката е на фаза проучване.

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

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

През 2023 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила **405** решения. **206** от общия брой решения за 2023 г. са влезли в сила. Важно е да се отчете, че **291** от тях не са обжалвани от страните.

В резултат на продължаващата кампания „Достъпна България“ са постановени общо **75** решения, като от тях са влезли в сила **65**, обжалвани пред съответния административен съд са **10** решения.

Извън посочените данни, през отчетния период са влезли в сила още **32** решения, които са постановени от Комисията предходни години, но са приключили с окончателен съдебен акт през 2023 г. след двуинстанционен съдебен контрол.

От постановените през 2023 г. **114** решения са обжалвани пред Административните съдилища в София-град, София-област и административните съдилища в страната.

От образуваните административни дела през 2023 г. пред първоинстанционните административни съдилища по решения от 2022 г. и 2023 г. **79** са завършили с резултати, както следва:

- Отхвърля жалбата срещу решението на КЗД – **36** съдебни решения;
*17 от тях са влезли в сила, а 19 са висящи пред ВАС.
- Прекратени/оставя без разглеждане жалбата срещу решение на КЗД – **9** влезли в сила съдебни решения;
- Препраща делото по компетентност на друг съд – **6** съдебни решения;
- Отменя решението на КЗД – **28** съдебни решения, като с **14** от тях е частично, а с **12** от тях преписката се връща на КЗД за ново разглеждане/произнасяне, в два от случаите – решението е обявено за нищожно;
* 20 от тях са висящи пред ВАС.

Статистиката показва, че броят на първоинстанционните решения в полза на КЗД е **над 45**, който е значително по-висок от този на отменените такива, които следва да се има предвид, че не са влезли в сила, а в по-голямата си част са висящи пред ВАС.

На диаграмата е представен резултатът от решенията на административните съдилища, като не са включени решенията, с които делата са препратени по компетентност на друг съд – 6 броя:

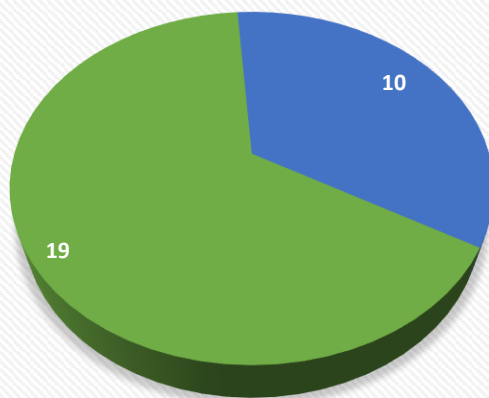


През 2023 г. ВАС е постановил 33 съдебни актове по решения на комисията от 2023 г., 2022 г. и 2021 г. със следния резултат:

- потвърждава решението на административните съдилища – 23 съдебни акта, от които със 19 решения се потвърждава решението на КЗД;
- отменя първоинстанционното решение – 10 решения:

*3 от тях отменя и връща решението за ново разглеждане произнасяне; 1 от тях е частично отменено; 5 от тях отменя първоинстанционното решение и потвърждава решението на КЗД по касационни жалби на Комисията.

РЕШЕНИЯ НА ВЪРХОВНИЯ АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД



- Оставя в сила решението на административен съд, с което е потвърдено решението на КЗД
- Оставя в сила решението на административен съд, с което се отменя решението на КЗД

От тези данни е показателно, че както пред първа инстанция, така и пред касационна, в по-голямата си част решенията на КЗД са потвърдени.

В подкрепа на установената тенденция са и следните решения, с които *по касационни жалби на КЗД са отменени актове на административните съдилища и са потвърдени решения на Комисията:*

- ✓ Адм. дело 425/2023 г. на ВАС е образувано по касационна жалба от КЗД срещу Решение № 5768/12.10.2022 г., постановено по адм. д. № 6188/2022 г. по описа на Административен съд - София-град, с което е отменено Решение № 335/10.06.2022 г. по преписка № 391/2021 г.
ВАС, от своя страна, с Решение № 9474/10.10.2023 г. отменя първоинстанционното решение, отхвърля жалбата срещу решението на Комисията и й присъжда направените разноски.
- ✓ Административно дело № 7700 / 2022 г. на ВАС е образувано по касационна жалба от Комисия за защита от дискриминация срещу Решение №3907 от 13.06.2022 г., постановено по адм. дело №11676/2021 г. на Административен съд - София-град (АССГ), с което е отменено Решение № 726/4.10.2021 г. по преписка № 914/2019 г.
ВАС, от своя страна, с Решение № 2773 от 16.03.2023 г., отменя първоинстанционното решение и отхвърля жалбата срещу Решението на КЗД.

Изготвени са над 20 касационни жалби срещу актове на първоинстанционните съдилища.

От името на Комисията е осъществено процесуално представителство в **над 206 съдебни заседания**, както следва:

- 91 проведени съдебни заседания пред Административния съд София–град и Административен съд София-област;
- 61 проведени съдебни заседания от административни съдилища в страната;
- 54 пред Върховния административен съд.

Посочените съдебни заседания са с предмет административни актове, постановени през 2023 г. и предходни години.

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

За периода са заличени личните данни на **над 550 решения на КЗД**, като са публикувани в интернет страницата на Комисията в публичния регистър **над 650 влезли** в сила решения за различни години.

2. Контрол по изпълнение на постановените от КЗД решения

Комисията следи за изпълнението на влезлите в сила решения.

От общо 405 постановени решения на КЗД през 2023 г. **363** решения са по съществото на спора, подлежащи на съдебен контрол по реда на АПК, останалите 42 са постановени по хода на преписката и/или за допълване на решение и не подлежат на самостоятелен съдебен контрол. От тях по общо **125** решения са наложени следните административни мерки:

- 28 глоби;
- 19 имуществени санкции;
- 36 принудителни административни мерки (ПАМ) под формата на задължителни предписания;
- 81 препоръки по спазване на ЗЗДискр.

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

Съгласно чл. 67, ал. 1 от ЗЗДискр. Комисията осъществява контрол върху изпълнението на влезлите в сила решения, като следи за изпълнението на постановените от нея административни актове, както и за изпълнението на одобрените споразумения. По

отношение на сключените споразумения е извършен контрол в пълен обем, като по всяко от тях е изпратена покана за предоставяне на информация относно неговото спазване.

В следствие на предприети действия в тази насока и през 2023 г. се наблюдава затвърждаване на тенденцията за своевременно последяване на изпълнението на влезлите в сила решения, в т.ч. проследяване изпълнението на наложените задължителни предписания, своевременно събиране на наложените административни наказания – глоби и имуществени санкции, на присъдените съдебни разноси по административни дела, включително проследяване на дадените препоръки.

В КЗД са постъпили **57 бр.** писмени уведомления във връзка с предприети мерки в изпълнение на наложени задължителни предписания. Изпратени са над **40 бр.** покани за доброволно изпълнение.

Общата стойност на събраните от комисията глоби и имуществени санкции възлиза на 8 200 лв., на присъдените съдебни разноси по административни дела – на 1200, което прави общия размер на събраните суми по решения на КЗД в размер на 9 400 лв. Изпълнени са общо **18** задължителни предписания и **20** препоръки, проследено е изпълнението на 5 споразумения.

Конкретен израз на дейността по проследяване на изпълнението на влезлите в сила решения на КЗД и резултатите от нея са следните примери:

1. С Решение **№ 10 от 17.01.2023 г.** по преписка 157/2021 г., е установено, че ответната страна И. А. Д. е извършила „тормоз“ по признак „лично положение“ спрямо Д. Г. Д. Наложена е глоба на И. А. Д. в размер на 250 лева. Изпратен е документ за извършено плащане.

2. В изпълнение на наложено с Решение **№ 17 от 18.01.2023 г.** по пр. № 25/2022 г. *задължително предписание* за монтиране на странични хоризонтални ръкохватки на тоалетните на ОУ „Б. М.“, е постъпил снимков материал, удостоверяващи монтирането им в съответствие с изискванията за достъпност.

3. В изпълнение на наложено с Решение **№ 18 от 18.01.2023 г.** по пр. № 27/2022 г. *задължително предписание* на Детска градина „З.“, гр. В. Т., за изграждане на санитарно-хигиенно помещение на обекта, е постъпил снимков материал, от който е видно изграждането на изисканите съоръжения - тоалетна, мивка и паник бутон.

4. С Решение **№ 119 от 05.04.2023 г.** по преписка № 247/2021 г., е сключено *споразумение*, с което се задължават Община В. и СУ „К. Т.“ да изградят достъпна среда до сградата на училището. *Изпратен е снимков материал и информация, които удостоверяват, че е закупено устройство за изкачване на стълби за инвалидни колички, определен е служител за работа с устройството и е извършен ремонт на тоалетната в училището.*

5. В изпълнение на наложено с **Решение № 133 от 07.04.2023 г.** по пр.№ 289/2021 г. на ДГ „С.“ *задължително предписание* за предприемане на необходимите действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда, в отговор на изпратено уведомление е предоставена информация, с приложена фактура, от които е видно, че в съответствие с изискванията за достъпна среда е *закупена и поставена алуминиева телескопична рампа*.

6. В изпълнение на дадена с **Решение № 139 от 11.04.2023 г.** по преписка 277/2022 г. *препоръка* на ответната страна - офис „З. банк“, находящ се в гр. В., да бъде монтиран звънец за известяване при необходимост от поставяне на рампата, е постъпил снимков материал, от който е видно, че е същият е поставен.

7. С Решение **№ 206 от 26.05.2023 г.** по преписка № 261/2022 г. е дадено *задължително предписание* на ответните страни СУ „П. Р. С.“ и Община К. да предприемат съвместни действия за изграждане на поне едно достъпно санитарно-хигиенно помещение на обекта в срок до 6 месеца от постановяване на решението. Постъпил е *снимков материал, от който е видно, че е изградено санитарно-хигиенно помещение, намиращо се на първия етаж в сградата на училището*. В помещението е осигурена достъпна среда за лица с трайни увреждания.

8. С Решение **№ 243 от 27.06.2023 г.** по пр. № 265/2022 г. е дадено *задължително предписание* на ответната страна на видно място на обекта да постави стикер, изобразяващ Международния знак за инвалидност, с който да се обозначи достъпната архитектурна среда и в срок до 10 дни от съобщаването на решението да уведоми КЗД за предприетите действия. Изпратен е снимков материал, от който става ясно, че са *поставени стикери на видно място и в близост до съоръжението*, осигуряващо по-лесен достъп за хора в неравностойно положение и майки с колички, клиенти на Магазин „Ц.“, намиращ се в гр. П.

9. В изпълнение на наложено с **Решение № 312 от 22.08.2023 г.** по пр. № 258/2008 *задължително предписание* на „Е. Б.“ ЕООД да постави на достъпно място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация, е получен снимков материал, видно от който е *поставено на видно място информационно табло с указаните документи*.

10. С Решение **№ 329 от 11.09.2023 г.** по преписка № 263/2022 г., е сключено *споразумение* между КЗД, Обединено училище „Х. Б.“ - гр. С. и Община С., с което Обединено училище „Х. Б.“ се задължава да осигури достъпна архитектурна среда на обекта - поставяне на звънец на входа на училището и изграждане на санитарно помещение. Изпратен е снимков материал, удостоверяващ *изпълнение на сключеното споразумението*.

11. С Решение № 564 от 20.12.2022 г. по преписка № 9720/22 г. е установено, че ответната страна „У. Б.“ АД, е осъществила дискриминация по отношение на М. Е. Ц. и е наложена имуществена санкция в размер на 500 лева. След последващ съдебен контрол, *през 2023 г. са получени платежни нареждания, удостоверяващи заплащането от страна на банката, а именно имуществена санкция в размер на 500 лева и сума в размер на 200 лева за юрисконсултско възнаграждение.*

12. В изпълнение на наложено с Решение № 545 от 25.11.2022 г. по пр. № 273/2021 г. *задължително предписание* на Детска градина №* „Щ. д.“ в тримесечен срок от постановяване на решението да предприеме всички необходими действия за изграждане на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен достъп, включително на лица с ограничена подвижност, до и в сградата на обекта, в отговор на изпратено уведомление, е постъпила информация от Община Б., че са *предприети всички възможни действия за изграждането на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен и самостоятелен достъп на лица, включително с ограничена подвижност до и в сградата.*

13. В изпълнение на наложено с Решение № 540 от 24.11.2022 г. по преписка 497/2020 г. *задължително предписание* на С. М. - началник на РУО – Ш. занапред при изпълнение на служебните си задължения да се въздържа от действия, нарушаващи ЗЗДискр., **през 2023 г.** е получена *Заповед, с която се възлага на лицата, които съгласуват изготвените в РУО –Ш. документи за прекратяване на трудови правоотношения между директори на образователни институции и РУО – Ш., да следят за спазването на разпоредбите на ЗЗДискр. и да не допускат съгласуване на документи, които им противоречат.*

14. С Решение № 346 от 17.06.2022 г. по преписка 280/2021 г., е установено, че ответните страни Детска ясла „П. “, гр. П. и Община П., представлявана от кмета, поддържат архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания, за което е наложена имуществена санкция в размер на 250 лева, както на едната, така и на другата ответна страна. Дадено е *предписание* на детската ясла да предприеме необходимите действия за изграждане на достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен и самостоятелен достъп на лица, включително с ограничена подвижност. В резултат, **през 2023 г.** *е постъпило платежно нареждане за заплатената имуществена санкция, както и снимков материал, удостоверяващ предприетите мерки.*

15. С Решение № 118 от 25.02.2022 г. по преписка №107/2021 г., е установено, че ответната страна „Б. п.“ ЕАД е поддържала и продължава да поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до пощенска станция - гр. В. Наложена е имуществена санкция на ответната страна в размер на 500 лв., както и е дадено задължително предписание да се предприемат необходимите действия за изграждане на достъпна

архитектурна среда до обекта. След съдебен контрол, **през 2023 г.** е изпратено писмо с *платежно нареждане за заплатена сума в размер на 750 лв., а именно имуществена санкция в размер на 500 лв. и разноси направени в първоинстанционното производство в размер на 250 лв.*

16. С Решение № 90 от 11.02.2022 г. по преписка 232/2019 г., е установено, че ответната страна „Т. Банк“ АД, чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда, затруднява достъпа на лица с увреждания и намалена подвижност. Наложена е имуществена санкция в размер на 250 лева. Дадено е задължително предписание да се осигури самостоятелен и безпрепятствен достъп на лица с увреждания. След съдебен контрол, **през 2023 г.** е *представено платежно нареждане като писмено доказателство за изпълнение на наложената имуществена санкция, както и доказателства за предприети мерки за изграждане на достъпна среда за хората с увреждания.*

17. С Решение № 21 от 05.01.2022 г., постановено по пр.545/2020 г. е установено, че П. Ц. К., в качеството и на директор на ОУ „И. В.“-гр. В., е извършила акт на дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „образование“ под формата на „тормоз“ спрямо Д. Б. Д. от гр. В. Наложена е глоба в размер на 500 лв. на П. Ц. К., както и задължително предписание занапред да се въздържа от нарушение на действащото антидискриминационно законодателство в Република България и да постави на достъпно място текста на Закона за защита от дискриминация в ОУ „И. В.“. След съдебен контрол, **през 2023 г.** е получено уведомление, че Законът за защита от дискриминация е поставен на видно място в ОУ „Иван Вазов“, както и е представен платежен документ, който удостоверява заплащане на глобата.

18. След обжалване на Решение № 805 от 02.12.2021 г. по преписка № 64/2020 г. пред АССГ и ВАС, **през 2023 г.** са изплатени 250 **юрисконсултски възнаграждения** лева в полза на КЗД.

19. С Решение № 662 от 30.08.2021 г., постановено по преписка 365/2018 г., **влязло в сила на 27.01.2023 г.**, е установено, че ответната страна Агенция „Социално подпомагане“ при осъществяване на своята дейност е поддържало и продължава да поддържа архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в сградата на Дирекция „Социално подпомагане“- гр. Б., за което е наложена имуществена санкция в размер на 700 лв. *Получени са платежно нареждане за плащане на наложената имуществена санкция в размер на 700лв., както и доказателства за изградена достъпна архитектурна среда, осигуряваща свободен и самостоятелен достъп на лица, до и в сградата на дирекция „Социално подпомагане“.*

20. В изпълнение на Решение № 615 от 02.07.2021 г. по преписка 564/2018 г., влязло в сила след двуинстанционен съдебен контрол, с което е установено, че Б. С. Н., директорът на Национално училище за танцово изкуство, гр. С. е извършил пряка дискриминация на основата

на признак „образование” спрямо И. И. Д., и му е наложена глоба в размер на 500 лева, **през 2023 г. същата е заплатена.**

21. С Решение № 614 от 02.07.2021 г., постановено по преписка 135/2018 г. е установено, че ответната страна Застрахователно акционерно дружество „ОЗК-З.“, в нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. е предложена финансова услуга, при по-неблагоприятни условия, по признак „гражданство“ на Х. В. Д. М. Установено е, че е предложена финансова услуга на Х. В. Д. М., при по-неблагоприятни условия, на основата на признак „гражданство“. Наложена е имуществена санкция в размер на 500 лв. на „ОЗК-З.“, за установеното нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. След двуинстанционния съдебен контрол, **през 2023 г. е получено платежно нареждане за заплатена глоба в размер на 500 лв. и юрисконсултски възнаграждения пред двете съдебни инстанции в размер на 200 лв.**

22. С Решение № 157 от 02.02.2021 г. по преписка № 81/2020 г. е установено, че разпоредбата на т. 4, ал. 1 от Приложение № 2 към чл. 33 от Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието създава предпоставки за непряка дискриминация. Дадена е препоръка на Министъра на правосъдието да бъдат изменени Вътрешните правила за заплати на служителите в Министерство на правосъдието в частта на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл.33. С оглед изпълнение на препоръката, със Заповед на министъра на правосъдието е сформирана работна група за извършване на обстоен и задълбочен анализ на т.4, ал.1 от Приложение № 2 към чл. 33 от Вътрешните правила за заплатите на служителите в Министерство на правосъдието.

IV. ПОЛИТИКА ПО ПРЕВЕНЦИЯ ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВЕНСТВО В ТРЕТИРАНЕТО

1. Превантивна дейност

Комисията за защита от дискриминация прилага национални и международни политики в областта на превенцията и защитата от дискриминацията. КЗД е национален специализиран орган за изпълнение на целите на Закона за защита от дискриминация и по-специално: осигуряване на правото на равенство на всяко лице пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу прояви на дискриминацията, информираност на гражданите за дейността на органа по равнопоставеност и защита правата на намиращите се на територията на страната лица.

Една от основните функции на КЗД е превантивната. С цел недопускане на дискриминация комисията реализира различни инициативи, срещи с граждани, приемни. Последните се реализират както по места от регионалните представители, така и от централния офис.

Комисията поддържа две постоянни инициативи:

❖ **Кампанията "Достъпна България"**, чиято цел е да се осигури масова достъпна среда за хората с увреждания, следва да се посочи, че тя е безсрочна до достигане на поставените цели. Кампанията е отворена и във всеки момент могат да се присъединяват институции и хора, съпричастни към каузата. Тази инициатива на комисията не цели само да санкционира нарушителите на Закона за защита от дискриминация. Втората ѝ е да насърчи и отличи онези, които са осигурили достъпна среда по своя инициатива Там където е реализирана качествено, Комисия за защита от дискриминация връчва сертификат за достъпна среда на обекта.

❖ Отворена остава и процедурата **„Работодател без дискриминация“**. Тя е свързана със сертифициране и въвеждане на стандарт за недискриминация в сферата на заетостта, насочена към работодатели. Комисията след подбор на работодатели в процедурата за участие прецезира кандидатите, съгласно условията, сред които:

1. Да утвърди Вътрешни правила за защита при упражняване на правото на труд и осигуряване на равни възможности на пазара на труда, с които са запознати по време на обучението и предоставени в обучителния пакет.

2. Да се определи лице, което да съблюдава изпълнението на политиката за недопускане на дискриминация на работното място.

Наличието на служители при съответния работодател, било то от частния или обществен сектор способства за превенция и недопускане на дискриминация на работното място.

По отношение на информираността на гражданите за ролята на КЗД и защита правата на човека от особено значение е участието на председателя, зам. председателя и членове на КЗД в радио и телевизионни предавания, пред БТА, отраслови вестници.

В началото на 2023 г. с цел информиране на гражданите КЗД представя пред широката общественост дейността си за 2022 г. Председателят на КЗД пред национално радио представи дейността на комисията за предходната 2022 г. Заместник-председателят на КЗД даде пространно интервю пред национален всекидневник като обзор за работата на КЗД през 2022 г.

Във връзка със самосезиране на КЗД по обществено значими казуси регулярно се изпраща информация до медиите. В прессъобщение КЗД представи информация на широката общественост за самосезиране във връзка с излъчен видеоклип за вързано за каишка момче, изпълняващо команди като куче, заснет на публично място. Като рефлекс от прессъобщението бяха организирани интервюта на член на КЗД по национална телевизия и национално радио – филиал Пловдив.



Беше публикувана и информация по отношение на самосезиране на КЗД за норма на член на КСО по доклад на зам.-председателя на комисията.

В две интервюта на председателя на КЗД за национално радио – филиал Благоевград, за предаванията „Сюжети от деня“ и „Приемна в ефир“ се представи дейността на КЗД и въпроси свързани със защита правата на човека и недопускане на дискриминация.

КЗД присъства и в електронните медии. Подготвен беше отговор на запитване на журналист от електронна медия, свързано с преписки и решения в КЗД по признак „етническа принадлежност“ и по-конкретно – недопускане на хора от ромска или друга етническа принадлежност до публични места;

За медиите представлява постоянен интерес реализираната от КЗД кампанията „Достъпна България“. По поставени въпроси на журналист от национален всекидневник се даде подробна

информация за образуваните производства, за резултатите, които се наблюдават вследствие на постановените решения.

Вследствие на сключен меморандум за сътрудничество с Българско национално радио се организира излъчване в ефира на медията в цялата страна на рекламен аудио клип, представящ дейността на Комисията за защита от дискриминация. В рамките на един месец клипът беше излъчен 480 пъти.

На сайта на КЗД се отразява с текст и снимков материал инициативите на институцията, официалните срещи на нейните членове с представители на други институции от страната и чужбина, участието във форуми за добри практики срещу дискриминацията, за насърчаване на равенство и за защита на основните права на хората.

Председателят на Комисия за защита от дискриминация завърши информационната кампания на КЗД с интервю за национално радио като обзор за работата на институцията за 2023 г.

Цялостната медийна дейност КЗД през годините се гради с ангажимент за коректност и добронамереност в отношението към журналистите и тяхната отговорна работа.

2. Роля на регионалните представители в превантивната дейност.

Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността препоръчва и насърчава разкриването на местни служби на КЗД, за да може тя да обхване цялата територия на страната и да бъде лесно достъпна за жертви на дискриминация, независимо къде се намират те.

Като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство във възможностите, с цел спазване принципа на равенство и справедливост за всички граждани на територията на Р България, в изпълнение разпоредбата на чл. 40, ал. 4 от ЗЗДискр. и за да улесни контактите с жертвите на неравно третиране, със създаването си КЗД открива регионални офиси в страната на териториален принцип.

Освен централния си офис в гр. София има изградени още 24 такива – в 24 областни центъра. В шест от обособените представителства към момента няма служители – Враца, Габрово, Бургас, Сливен, Кърджали и Перник. По обективни причини в 4 области все още няма открити офиси на КЗД – в Плевен, Хасково, Ямбол и Кюстендил.

КЗД има за своя мисия да обхване териториално цялата страна, като целта е да се даде възможност на всеки гражданин, който се чувства дискриминиран, да получи консултации и методическа помощ по местоживеене.

И през отчетната 2023 година дирекция „Регионални представители“ продължи да изпълнява задължения си, стремейки се да спазва принципите на недискриминация, равенство във възможностите, равни права, равно третиран е и равен достъп до обществените ресурси.



Регионален представител на КЗД за Област Варна

Функционалните задължения на служителите в дирекция „Регионални представители“ са разнообразни, имат широк обхват и могат да се определят в няколко основни групи: *консултативно/помощни, административни/деловодни, експертни, контролни, взаимодействие с: държавни институции, органи на местно самоуправление, синдикални и неправителствени организации.*

През 2023 г. регионалните представители продължиха да работят по основните си задължения като се стремят да изпълняват целите, поставени пред КЗД като българския орган по равнопоставеност; стараят се да помагат за подобряване работата по привличане вниманието на обществеността към изграждане отношение на нетърпимост към дискриминацията и неравното третиране.

В изградената на територията на страната мрежа от регионални представителства на КЗД, служителите на дирекция „Регионални представители“ информират гражданите за техните права съгласно ЗЗДискр., оказват помощ с цел защита правата на физическите и юридическите лица на територията на областта, която обслужват.

Като служители на Комисията, която по закон предоставя независима помощ на жертви на дискриминация, те акцентираха върху това гражданите, засегнати от дискриминация, да получат независима помощ/консултация при подаване на жалби, да защитят правото си на равно третиране, да бъдат информирани и консултирани относно:

- ✓ закрилата, която ЗЗДискр. дава на гражданите;
- ✓ правомощията на КЗД като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, както и за пределите на защита;
- ✓ как да изготвят жалбата си; изискванията за редовност и допустимост на жалбата или сигнала;
- ✓ правилата за производство пред КЗД;
- ✓ информация за образуваното производство;

С цел осъществяване на тези си задължение, регионалните представители организират и осъществяват открити приемни по съставните общини на съответната област, в тясна връзка с определените към всяка общинска администрация координатори. За 2023г. са организирани и осъществени 279 такива, на които са консултирани общо 417 граждани.



Регионален представител на КЗД за Област Велико Търново

Превенцията е важен фактор в борбата срещу дискриминацията и на нея се обръща сериозно внимание. Регионалните представители взеха участие в съвместни мероприятия, инициативи, събития и разяснителни кампании. Осъществиха срещи с кметове и местна администрация по общини, както и с представители на областните администрации; разгледаха конкретни казуси от практиката на КЗД за регионите, касаещи дейността на местните структури

на самоуправление. Презентирах дейността на КЗД, функциите и правомощията на комисията и разясних основни положения от ЗЗДискр.

➤ Информационни срещи

През годината се провеждаха информационни срещи с представители на общините и техните администрации, дирекции „Социални дейности и здравеопазване“, „Образование“, юрисконсулти, регионални управления на образованието, директори на училища, детски градини, отдел „Закрила на детето“, директори на социални домове, представители на читалища, на пенсионерски клубове и такива на хора с увреждания, на детски педагогически стаи, неправителствени организации, частни и държавни фирми, относно материално-правната компетентност на комисията, целите на антидискриминационния закон и процедурните правила за производство пред КЗД.



Регионален представител на КЗД за Област Видин

Организираните и проведените информационни срещи и презентации от регионалните представители – самостоятелно или съвместно - през 2023 г. са общо **241**, а над **1750** граждани и служители са получили информация относно защита на техните права, компетенции на КЗД, възможности за сезиране и производство пред комисията.

➤ **Осъществяване на методическа помощ на граждани потърсили консултации при регионалните представители на КЗД.**

През 2023 г. се отчитат **1174** консултирани (в офисите, по телефона, електронната поща) граждани.

Административно-деловодните функции на дирекцията намират израз най-вече в подадените чрез регионалните представители жалби, които през 2023 г. са **79**.

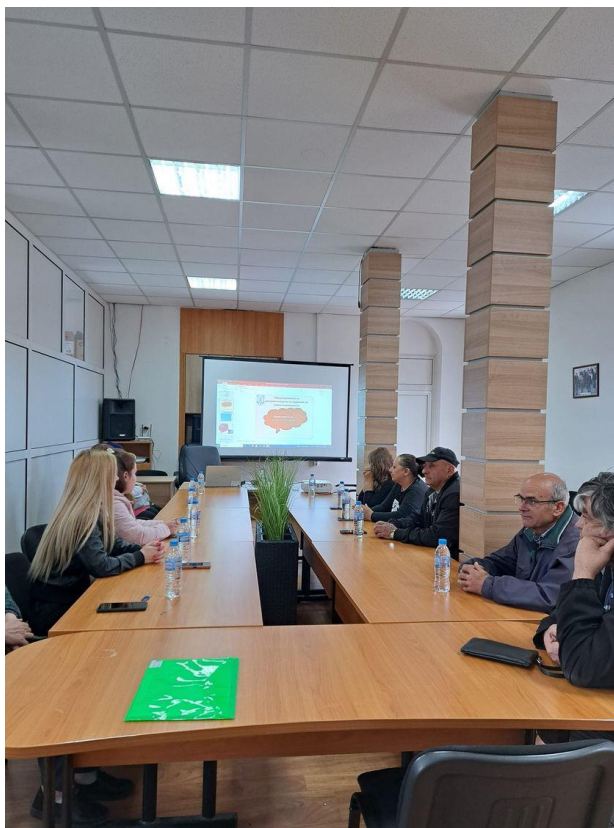
Приемат се и се завеждат жалби, сигнали, молби на физически или юридически лица, като завеждането се извършва по ред, установен със заповед на председателя на комисията; обработка се документация; оказва се и техническа помощ при написване на жалби; систематизира се информация и др.



Регионален представител на КЗД за Област Добрич

При определяне на същността на проведените консултации се вижда, че и през тази година най-голям е делът на тези, които са извън традиционните сфери на дискриминационните практики, т.е. касаещи проблеми и ситуации, които остават извън определената в закона материална компетентност на КЗД – общо 402. В тези случаи регионалните представители насочват гражданите към институциите, в чиито компетенции попадат споделените проблеми, както и към механизмите за тяхното разглеждане и решаване. Преобладаващи сред тези оплаквания остават влошените междуличностни и семейни отношения, проблеми свързани със задълженията на собствениците в режим на етажна собственост, имуществени и наследствени

спорове, некоректни отношения с мобилни оператори, ВиК и енергоразпределителни дружества, невъзможност да се погасяват кредити и тормоз от страна на банки и колекторски фирми, отказ за съдействие от страна на служители на МВР при сигнал към тях, недоволство от предоставянето или отказа за предоставяне на различни социални услуги, определяне на размера на пенсиите на граждани, които имат трудов стаж в чужбина, преследване и тормоз на политическа основа и др.



Регионален представител на КЗД за Област Ловеч

Една от причините поради които, регионалните представители са сезирани за проблеми, които не са от компетентността на КЗД е, че гражданите често не са наясно в правомощията на коя институция попада споделения от тях проблем. Друга причина, е че след многократни опити да постигнат решение на своя проблем са срещнали отказ за съдействие или липса на действия от страна на една или повече институции.

Липсата на възможност за оставане в анонимност при подаване на жалба пред КЗД се превръща понякога в пречка при вземането на решение дали да се сезира комисията официално. Такива са например случаите свързани с проблеми на работното място и взаимоотношенията с работодател, без значение дали става въпрос за държавна институция или частна фирма. Страхът от последващи действия спрямо тях, основани на подадената жалба, възпира

гражданите от категоричност при отстояване на гражданските или трудовите им права, защита на накърненото им достойнство или имидж сред колегите и пред обществото.

- *Оплаквания за дискриминация в сферата на пазара на труда (общо 146 бр. от консултациите) и при достъпа до стоки и услуги (177 бр.).*



Регионален представител на КЗД за Област Монтана

Анализът на практиката на КЗД през годините потвърждава извода, че защитата от дискриминация при упражняване правото на труд заема значителна част от дейността на институцията. Това е напълно разбираемо, доколкото реализирането на правото на труд представлява за мнозинството от пълнолетните граждани основен източник на средства за тяхното съществуване и за издръжка на техните семейства. От тази чисто количествена гледна точка вероятността за възникване на спорове, касаещи именно този тип взаимоотношения, се приема за завишена. Макар действащото законодателство да въвежда редица гаранции относно добросъвестното изпълнение на задълженията на страните по трудовите и сходните на тях правоотношения, специфичната връзка между работодател и работник поставя последния в уязвимо положение в процеса на защита на неговите права и интереси. В този смисъл изпъкват констатираните от КЗД прояви на преследване спрямо работници, решили да отстояват правото си на равно третиране, вкл. и преследване спрямо представители на синдикални организации-

работодателят или не търпи развиването на синдикална дейност в подопечното му предприятие, или работещият не членува в „подходящия“ синдикат. Висок процент от оплакванията, свързани с упражняване правото на труд, традиционно касаят прилагането на принципа „*равен труд – равно заплащане*“, задължението на работодателя за прилагането на равни критерии във връзка с налагането на дисциплинарни наказания, задължението за предоставяне на равни възможности за професионално обучение и израстване в длъжност или ранг.



Регионален представител на КЗД за Област Пазарджик

Обобщавайки данните, предоставени от регионалните представителства в страната, консултациите могат да бъдат разделени в няколко основни групи, свързани с нарушения при наемането на граждани на работа, тормоз на работното място и нарушения при освобождаване от работа, които са базирани на причините, посочени от гражданите, а именно:

- ✓ **Възраст**
- ✓ **Пол**
- ✓ **Заболяване или увреждане**
- ✓ **Образование, професионален опит**
- ✓ **Етническа или религиозна принадлежност, народност**

Най-висок е делът на оплакванията, които са свързани с отказ за назначаване поради *възраст*. В преобладаваща част от случаите се касае за лица на възраст между 55 и 65 години, като има и случаи, при които е отказано започване на работа на граждани на възраст под 25-30 години. При гражданите в пред пенсионна възраст се споделят проблеми, свързани с *твърдяно неправомерно ранно пенсиониране на работещите в сферата на образованието, услугите и служителите в системата на МВР. В тези случаи, работодателите при необходимост от съкращаване, започват да правят това с хората, добили право на ранно пенсиониране, без предварителен разговор в тази посока.*



Регионален представител на КЗД за Област Пловдив

Няма подбор, няма образователен ценз, няма съобразяване с професионалните качества на „старите кадри“. По този начин остават на работа по-младите, с по-малко опит, с по-малък трудов стаж и съответно с по-ниско заплащане. За гражданите на възраст 55+ липсата на определени компетентности (като работа с компютър, владееенето на чужд език), от една страна, се превръща в причина за отказ от тяхното наемане, а от друга, високото образование,

множеството допълнителни умения, натрупаният професионален опит са предпоставка за претенция за по-високо заплащане, регулиране на трудово-правните взаимоотношения, свързани със съдържанието на трудовия договор, изплащането на осигуровки и различни видове обезщетения и компенсации.



Регионален представител на КЗД за Област Разград

При младите като основно „оправдание“ за работодателите е липсата на *професионален опит* или необходимото за длъжността *образование*; често към тези причини се прибавя и „*пол*“ що се касае за млади момичета, на които предстои създаване на семейство и раждането на деца, което предполага чести отсъствия или облекчен режим на работа. В комисията постъпват оплаквания по признак „пол“ заради уволнения по време на бременност, предварителни ултиматуми от страна на работодателите към постъпващи на работа млади жени, че забременяването не е желателно, негативно се променят условията на труд за онези, които са признали своята бременност, липсват обедни почивки, налице са тормоз, дискомфорт, незачитане им като пълноценни служители, дори се срещат и обвинения, че забременяването е предателство към работодателя. Можем да обобщим, че бременните жени не са предпочитани от работодателите и стремежът е да се освободят от тях. Често срещани са и оплакванията за неравно заплащане между мъже и жени. Оплакванията са както от големи вериги хранителни магазини, така и от малки магазини, охранителни фирми и някои държавни институции.



Регионален представител на КЗД за Област Смолян

На следващо място попадат оплакванията, които са свързани с отказ да бъдат назначени или проблеми с оставането на работа, поради *заболяване, увреждане и наличието на ТЕЛК решение*, като в повечето случаи увреждането или заболяването не представляват пречка за изпълнение на служебните задължения, които са в обхвата на длъжността, за която гражданите кандидатстват. В по - голяма част от оплакванията лицата са одобрени при проведено интервю, обещано е назначаване, но при представяне на необходимата документация за оформяне на трудовия договор става ясно, че кандидатът има заболяване или увреждане, при което се отказва назначаване. Такива случаи засягат хора с диабет, онкологични заболявания, частична загуба на слух или зрение, леки физически увреждания на някой от крайниците и др. *Такива граждани са нежелани при постъпване на работа или започва осъществяването на тормоз спрямо тях, когато ТЕЛК решението е придобито в по – късен етап, умишлено се поддържа недостъпна архитектурна среда отново с цел работодателя да се освободи от такива служители.* При

този вид оплаквания работодателите са предимно фирми, свързани с производствена дейност и големи хранителни вериги.

В малка част от консултациите като причина се посочва *липсата на професионален опит, опит по специалността, ниско образование или липса на такова*. При гражданите с ниско образование намирането на работа е сериозна пречка, тъй като в повечето случаи те могат да кандидатстват за свободни работни места, които са свързани с нискоквалифициран труд, където и заплащането е ниско и неудовлетворително. От друга страна, липсата на натрупан професионален стаж също се явява пречка, тъй като работодателят е обвързан със задължението да обучи служителя или работника, което е пречка за възлагането на пълния обем от работа и качествено й изпълнение.



Регионален представител на КЗД за Област Търговище

На следващо място са отказите за назначаване, които са основани на *етническата или религиозната принадлежност, или на различната народност*. В тези случаи отказ може да има не само поради принадлежността към ромската или турската общност, но и обратния вариант, при който се наемат единствено лица от турски произход (за областите, в които това малцинство е преобладаващо). Тук оплакванията са срещу големи производствени фирми, почистващи фирми, земеделски производители и др.

Останалите единични случаи са свързани с отказ от назначаване поради съдимост и излежаване на присъда, поради определена политическа принадлежност, която е различна от тази на работодателя или се посочва, че от Бюрата по труда не се предоставя информация за свободни работни места или гражданите се насочват към такива, които не са съобразени с тяхното здравословно състояние или професионален опит. В тези случаи отказът на безработните да приемат насочването към такива работни места е неминуем, а това води до отписване от БТ.



Регионален представител на КЗД за Област Шумен

Във глава II, раздел трети от ЗЗДискр. е уредена защитата при упражняване на други права, в това число и достъпна до стоки и услуги, предоставяни от частни или държавни фирми и институции. През 2023г. делът на предоставените консултации в тази обществена сфера е най – голям от общия брой дадени консултации през годината – **177 броя**. Систематизирайки оплакванията на гражданите, бихме могли да ги обединим в няколко основни групи, а именно:

- ✓ Предоставяне на услуги и достъп до общинските и областните администрации, в това число и държавните администрации в лицето на ИТ, НОИ, НАП, БТ, НЗОК, Земеделски служби, и др.;
- ✓ Достъпът и предоставянето на различни социални услуги и програми;
- ✓ Липсата на достъпна архитектурна среда в населените места;

✓ Предоставянето на услуги и стоки от различни частни или държавни фирми и предприятия;

- **Оплаквания за дискриминация в сферата на образованието**

Броят на консултациите в областта на дискриминация в сферата на образованието е 50.

Законът за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) определя образованието като национален приоритет. Налице е и солидна вътрешна регламентация относно защитата от Дискриминация в областта на образованието, а така също и в гл. Втора, Раздел II от ЗЗДискр., установяващи редица разпоредби свързани със защитата при упражняване правото на образование и обучение.

Образованието е основна предпоставка и вероятно най-важното условие за насърчаване на интеграцията, борба с изключването и упражняване на граждански права. Въпреки това, в българската образователна система има значителни неравенства, които изпъкват, когато се вземат предвид **социалният произход, религията, увреждането** или **етническата принадлежност** на учениците. В обществото все още преобладава сегрегационно и дискриминационно мислене, което се наблюдава както в педагогическия и непедагогическия персонал, така и в учащите се и техните родители.

През отчетния период при посещение в офисите на регионалните представители са изложени оплаквания за различни форми на сегрегация в сферата на образованието, било то заради *физическо или умствено увреждане*, за наличието на паралелки с представители само на определен етнос в райони с концентрирано население от същата етническа група.

От анализа на данните може да се направи извод, че тези оплаквания са преобладаващо в областите Пазарджик, Шумен и Стара Загора.

Съществен проблем се оказва и приобщаващото образование на деца със специални образователни потребности, както в най-ранна детска възраст, така и при тези които посещават общообразователни училища от самото начало на тяхното включване в образователната система. Оплаквания за различно отношение в т.ч. тормоз или отказ да бъдат обучавани деца със СОП има във В. Търново, Шумен, Пазарджик, Стара Загора, Разград, Монтана и Варна, като от Шумен и Монтана има подадени жалби. Проблемите в това направление са разнородни, като преобладаващи са:

✓ *По отношение на деца със СОП посещаващи детски градини:* Унизително отношение към родителите на деца със СОП от страна на педагогическия персонал в детските градини; нежелание от страна на ръководство и служители в детска градина да обучават деца с говорни нарушения или поставена диагноза хиперактивност; принуждаване на родители да не пускат децата си на детска градина, които страдат от различни заболявания, нуждаещи се от ежедневен

прием на медикаменти, поради изразени от ръководствата притеснения за кризи или проблеми с децата; отказ да се приемат деца през летните месеци в детските заведения, поради намален персонал или ремонти; искания за различни допълнителни такси и плащания от страна на родителите и др.

✓ *По отношение на деца със СОП в училищна среда:*

Задължаване на деца със СОП, които са на индивидуален план на обучение да отучват пропуснати по уважителни причини часове; отказано явяване на лице със СОП на Държавен зрелостен изпит, което го оставя без диплома за завършено средно образование; грубо и унижително отношение на ученици и учители към деца със СОП, отказ на директори на училища да осигурят необходимите условия и ресурсни учители за обучение на деца със СОП; натиск върху родители да преместят децата си със СОП в други училища, което е израз на нежеланието на педагогическите и ръководни състави да поемат отговорността за обучението на подобен тип деца и др.

Образованието е социално право, което изисква общо съвместно участие на гражданите, за да бъде то ефективно постигнато и за да бъде публично оправдано. То е средство за реализация на човек в обществения живот и социална интеграция в обществото. Наболелият в последно време проблем за качеството на образование е още по- силно изразен в малките и отдалечени населени места, където не само материалната база, но и достъпът до съвременни технологии и методи на обучение са силно остарели. Оплакванията са насочени към лишаването на децата, обучаващи се в тези образователни институции, за „равен старт“ и възможности за продължаващо образование във висшите учебни заведения. Липсата на *достъпна архитектурна среда* в училищата и университетите в страната, са другата основна пречка голяма част от децата не просто да получават по – лошо качество образование, но и изобщо да бъдат лишени от достъп до такова.

Правото на недискриминация, като основно конституционно право, изисква гарантиране на третирането на индивида като равен и осигуряване на възможност да има както равен достъп до права, така и достъп, съобразно собствените му възможности.

• ***Оплаквания за дискриминация в сферата на здравеопазването***

Здравеопазването е обществена сфера, в която дискриминационните явления имат силен негативен отзвук, поради което тяхното предотвратяване и отстраняване е важна обществена задача /при **30 бр.** от консултациите/. Най-честите дискриминационни явления са свързани с достъпа на гражданите до медицински услуги, оказвани у нас и в чужбина, достъп до високотехнологични медицински изследвания и достъп до скъпоструващи лекарствени

средства. Нерешаването на здравословните проблеми на хората, поради организационни и икономически причини може да има сериозни последици за живота и здравето на засегнатите лица и групи. Най-често срещаните оплаквания във връзка със здравеопазване са по признак *увреждане, възраст, лично и обществено положение* и засягат определени физически лица и групи. В антидискриминационната практика под признак „увреждане” се разбира неравностойно третиране на лица със сходни увреждания на здравето.

Най-честите проблеми, които водят до дискриминация по този признак, могат да се обобщят в няколко групи:

- ✓ Липсата на достъп до съвременни медицински методи на лечение и апаратура на лица и групи със сходни заболявания и налагащи се лични разходи за лечение в чужбина –липсва необходимата апаратура, не са налице необходимите специалисти, а клиничните пътеки са недофинансирани.

- ✓ Нееднакъв модел на финансиране на държавни и частни лечебни заведения, създаващо предпоставки за различно третиране на пациентите.

- ✓ Липсата на достъп до лекарства за домашно лечение, които се покриват частично или цялостно от бюджета на НЗОК.

- ✓ Проблемите на деца с редки наследствени болести и синдроми, свързани с обезпечаване на лекарства, лечебни храни и грижи, които се прилагат през целия живот и не могат да се прекъсват др.

Промяната във възрастовата структура на населението през последните десетилетия се отразява върху здравния статус, личната и професионална изява и обуславя някои особености в медицинското обслужване. Гражданите изразяват оплаквания за снизходителното или пренебрежително отношение към възрастния болен с мотива, че на тази възраст и при тези заболявания ще е така и нищо повече не може да се направи. Голяма част от възрастните пациенти са станали обект на липса на такт и търпение от страна на медицинския персонал, а някои от тях са се почувствали дискриминирани в сравнение с отношението към по-млади пациенти. Изразени са съмнения относно качеството и коректността на медицинската услуга, свързани с неправилно поставени диагнози и предписано лечение, които са довели до усложнения.

В други оплаквания на гражданите се споделя за некачествени стоматологични услуги, натиск да се заплащат изцяло или частично здравни услуги, които се поемат от НЗОК, забавяне на онкологично лечение след операция, отказани направление за лечение, предстоящи операции или за повторно изследване след проведено лечение, липса на достъп до качествени здравни услуги в малките и отдалечени населени места, както и наличието на аптеки в тях, което затруднява гражданите при закупуването на предписани медикаменти, определянето на

различни такси от страна на личните лекари при издаването на документи за явяване пред ТЕЛК комисии, подновяване на документи или започване на работа, отказ да се преиздадат ТЕЛК решения на граждани с множество заболявания, забавяния в преиздаването на ТЕЛК и др.

Проведени консултации по сфери от РП през 2023г.

<i>Сфера</i>	<i>Общо</i>
Трудова заетост	151
Достъп до стоки и услуги	193
Здравеопазване	38
Образование	52
Компетенции на КЗД	349
Извън компетенции на КЗД	433
Други / методическа помощ/	399
<i>Общо</i>	1615

Проведени консултации по признаци от РП през 2023г.

<i>Признаци</i>	<i>Общо</i>
Лично положение	180
Обществено положение	22
Увреждане	100
Етническа принадлежност	82
Възраст	23
Образование	2
Политическа принадлежност	6
Пол	13
Религия	7
Семейно положение	5
Народност/Гражданство	4

➤ **Административно – деловодна дейност на регионалните представители**

Приемат се и се завеждат жалби, сигнали, молби на физически или юридически лица, като завеждането се извършва по ред, установен със заповед на председателя на комисията; обработка се документация; оказва се и техническа помощ при написване на жалби; систематизира се информация и др.

С цел бъдещи превантивни дейности, Комисията има изграден подход за събиране на статистически данни. Регионалните представители изготвят заедно с гражданите карти, в които се записва проблема.

Регионалните представители анкетираят гражданите с които се срещат. От анализа на резултатите за 2023 година се вижда, че в над 80 % от отговорите, КЗД е посочена като основна институция за решаване на случаи на дискриминация и неравно третиране, следвана от адвокат, респективно, сезиране на съдебна инстанция. Преобладаващо, гражданите са посочили като източник на информация за защита на своите права Комисията, медиите и интернет, както и провежданите от регионалните представители информационни кампании по места.

➤ **Подпомагане дейността на заседателните състави в производства за защита от дискриминация**

Не малка част от работата заема изпълнението на указания дадени от докладчиците по преписки. Подпомагането на заседателните състави е отговорна функция, свързана с процеса на проучването и изпълнението на актовете. Осъществява се чрез издирване от регионалните представители на страни по преписките, събиране на свидетелски обяснения, връчване на уведомления, писма и други книжа. Тези действия се извършват при стриктно спазване на дадените писмени указания от докладчика по съответната преписка. През 2023 г. е работено по 71 преписки, а така също, регионалните представители са осъществили процесуално представителство пред Административните съдилища по места в 11 дела.

През отчетния период дирекция РП продължи да работи с постоянна ангажираност по кампанията „Достъпна България“ – продължиха обследванията на различни обекти за наличие на архитектурна достъпност за хора с увреждания, като бяха съставени 64 броя констативни протоколи.

➤ **Участие в инициативни на местно ниво**

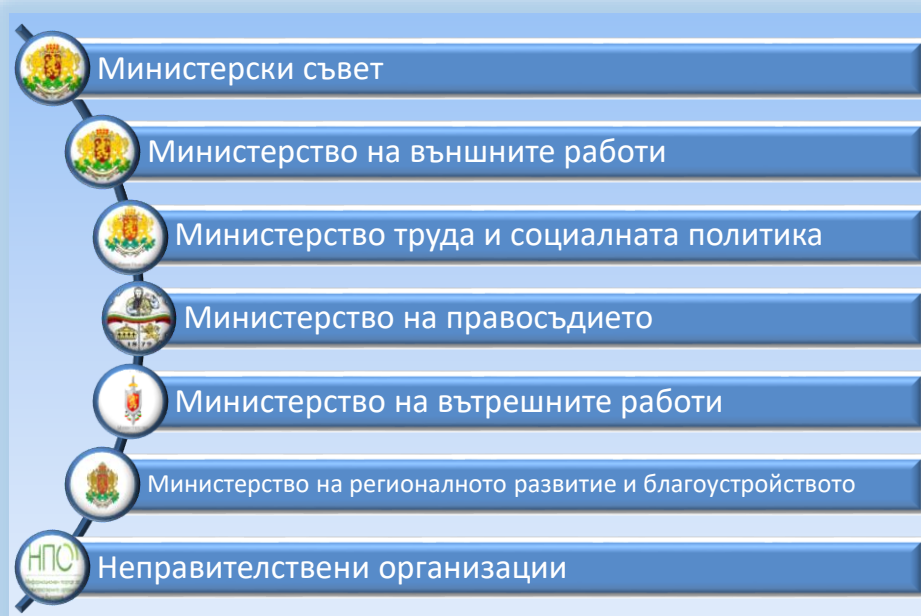
Регионалните представители на КЗД участват в *Областните съвети за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси* и *Областните съвети за интеграция на хората с увреждания*. Имат участия и в различни семинари и срещи за интеграция на ромите и гражданите от уязвимите групи, като целта е разработването на критерии за образователни и професионални обучения, които да улеснят тяхното социално включване и трудова заетост.

Комисията, чрез своите регионални представители и през 2024 г. ще продължи да бъде ангажирана основно с предоставянето на независима помощ и информация относно правомощията на КЗД и възможностите за защита съгласно ЗЗДискр., постигането на равенство в третирането във всички сфери на обществения живот, както и повишаване на обществената осведоменост относно дискриминационното законодателство и ангажираността му с проблемите на равнопоставеността и не дискриминацията.

РАБОТА НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ ПРЕЗ 2023г.								
Регион	Проведени приемни по общини	Консулт ирани граждан и в приемните	Консулт ирани граждан и в офиса	Подаден и жалби от региона	Възложени дейности по преписки от състава	Информационни дейности	Събития за уязвими групи	Участия в съвместни събития с други организации
Благоевград	11	0	7	2	1	4	0	0
Варна	14	14	221	12	17	8	2	0
В.Търново	19	10	152	12	3	17	2	2
Видин	12	28	80	0	2	11	0	2
Добрич	10	6	43	1	2	15	1	0
Ловеч	4	0	18	1	1	1	0	1
Монтана	32	33	45	6	13	18	5	2
Пазарджик	64	154	115	3	4	22	4	2
Пловдив	7	9	24	2	16	2	0	2
Разград	24	91	73	2	1	13	4	1
Русе	7	16	43	13	0	14	7	4
Силистра	0	0	0	0	0	0	0	0
Смолян	20	14	26	2	2	6	0	0
София-област	1	5	98	0	5	0	0	2
Стара Загора	20	5	109	4	2	21	0	8
Търговище	23	14	82	12	2	7	0	1
Шумен	27	42	38	7	0	23	4	3
Общо:	295	441	1174	79	71	182	29	30

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

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



Сътрудничество с Народното събрание на Република България

• Заседание на Комисия по въпросите на децата, семейството, младежта и спорта към Народното събрание

Представители на КЗД участваха в специално заседание по повод 1 юни – Международен ден на детето, което се състоя на 31.05.2023 г. в Народното събрание. Парламентарна Комисия по въпросите на децата, семейството, младежта и спорта представи и обсъди доклад на тема: „Какъв е средният успех на държавата в грижата за децата“ изготвен от Националната мрежа на децата.

Бяха посочени редица акценти, които обуславят грижата за децата. В заключение народните представители, представителите на институциите и неправителствения сектор се обединиха около максимата, че с общата воля за партньорството между всички заинтересовани страни могат да бъдат решени въпросите, касаещи правата и интересите на всички български деца.

Сътрудничество с органи на изпълнителната власт

1.1. Взаимодействие с органи на Министерски съвет

През 2023 г. КЗД продължи надлежно да изпълнява поетите от нея задължения в рамките на консултативните органи на Министерския съвет на Република България.

- **Консултативна дейност на КЗД**

Комисия за защита от дискриминация предоставя регулярно на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси към Министерски съвет (НССЕИВ) във връзка с редица политики свързани с правата на човека. През отчетния период беше предоставена такава с оглед изготвянето на Административен доклад във връзка със Стратегията за равенство, приобщаване и участие на ромите 2021–2030 г.

Подадена беше и информация във връзка с въпросник за изготвяне на доклад относно оценката на ЕК за изпълнението на Националната стратегия на Република България за равенство, приобщаване и участие на ромите (2021–2030), получен от Генерална дирекция „Правосъдие и потребители“ на Европейската комисия.

Изпратена беше информация във връзка с Въпросник на ОИСР, свързана с ключови социални предизвикателства на пазара на труда и миналите, настоящи и планирани политически отговори за справяне с тях.

КЗД предостави изискана информация относно мерките във връзка с Националния план за действие за периода 2024–2027 г. на Националната стратегия на Република България за равенство, приобщаване и участие на ромите.

- **Национален съвет за хората с увреждания**

Представители на КЗД участват редовно в заседанията на Националния съвет за хората с увреждания.

На едно от заседанията беше поставен фокус върху приемането до края на годината на интегрирано решение и цялостната концепция за правата на хората с увреждания и необходимостта от законодателни промени, свързани със законопроект за правата на хората с увреждания, проекта на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 7 от 2021 г. за условията и реда за съставяне на списък на медицинските изделия по чл. 30а от Закона за медицинските изделия и за определяне на стойността, до която те се заплащат.

Акцент беше поставен и върху достъпността на пазара на труда за хора с увреждания, като е отчетено, че при хората с физически увреждания има съхранен ресурс, докато при тези с психически увреждания е затруднен поради менталното им състояние.

Поставени бяха въпроси, свързани със спецификацията на помощните средства, както и че при определянето ѝ е необходимо да участват членове на експертни съвети със съответни

компетентности, като може да участват и външни експерти с икономическо и техническо образование. Отчете се необходимостта от индивидуална отстъпка за всеки участник, както и да се прецизира заплащането на изделия от НЗОК.

Присъстващите министри споделиха, че вследствие на историческа среща в Народното събрание – съвместно заседание на Комисия по здравеопазването и Комисия по труда, демографската и социалната политика, в която са участвали представители на организациите на и за хора с увреждания – е взето решение да бъдат създадени две работни групи във връзка с необходимостта от изготвяне на промени на законодателни и подзаконови актове във връзка с правата на хората с увреждания, с участие на заинтересовани страни.

1.2. Сътрудничество с министерства

➤ Министерство на външните работи (МВнР)

През 2023 г. КЗД продължи в тясно сътрудничество с МВнР да изпълнява ангажиментите си към дейността на редица международни организации (Европейския съюз (ЕС), Съвета на Европа (СЕ), Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ), Организацията на обединените нации (ООН) и др.), както и в качеството си на независим правозащитен орган, акредитиран към ООН като национален орган по правата на човека със статут „Б“.

КЗД имаше и значителен принос във връзка с изискани от МВнР становища по повод отправени запитвания към България от различни международни институции. Надлежно бяха изпълнени и ангажиментите на КЗД във връзка с работата по постигането на стратегическите цели на България в областта на правата на човека и защитата от дискриминация.

• Кръгла маса за публично обсъждане на проект на Национален план за действие за борба с антисемитизма и подкрепа за еврейския живот



Събитието се организира от Министерството на външните работи в рамките на проект „Стратегическо сътрудничество между България и Норвегия в подкрепа на международния ангажимент на България за борба с антисемитизма и опазване на еврейското наследство“.



Заместник-председателят на Комисията за защита от дискриминация взе участие в публично обсъждане на Националния план за действие за борба с антисемитизма и подкрепа за еврейския живот. На срещата присъстваха министри, заместник-министри, заместник-ръководителят на Посолството на Държавата Израел в България, както и редица представители на неправителствения сектор и еврейската общност в страната.

•Заседание на Националния координационен механизъм по правата на човека (НКМПЧ)

Заместник-председателят на КЗД и експерт участваха в заседание на НКМПЧ. Поставените въпроси бяха свързани с актуални доклади към Комитети на ООН и Съвета на Европа. Акцент беше поставен и върху приемането на България в Съвета за правата на човека към Съвета на Европа.

Основна точка по време на заседанието беше предстоящото посещение на Консултативния комитет към Рамковата конвенция за защита на националните малцинства (РКЗНМ) – Петицикъл на наблюдение. Фокус беше поставен на приоритетните области на действие на България като член в Съвета на ООН по правата на човека: подкрепа за мерките и политиките, насочени към борбата с всякакви форми на дискриминация и нетолерантност, расизъм, антисемитизъм и език на омразата, насърчаване на включването на повече жени и момичета на всички нива и във всички сфери на политическия и обществен живот, защита на правата на детето, включително правото на универсален достъп до образование за всяко дете, борба с дезинформацията, насърчаване на свободата на медиите и защита на журналистите.

•Участие в представянето на XXIII, XXIV и XXV консолидиран доклад по Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на расова дискриминация

Комисията за защита от дискриминация участва в представянето на XXIII-XXV консолидиран периодичен доклад на Република България по прилагането на Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация. Комитетът на ООН за премахване на расовата дискриминация разгледа доклада в рамките на своята 111-а сесия, която се проведе на 28 и 29 ноември в Женева.

Докладът беше изготвен съвместно от всички държавни институции, ангажирани с прилагането на Конвенцията, с активното участие на КЗД и Омбудсмана. Наред с останалото, в доклада са подчертани постоянните усилия за разширяване на правомощията на КЗД, за осигуряване на пълен функционален имунитет на членовете ѝ и за повишаване на ефективността на санкциите.

Подчертани са и положените през докладвания период усилия за укрепване на капацитета на служителите на КЗД чрез предоставяне на специализирано обучение в областта на правосъдието, превенцията и защитата от дискриминация на уязвимите групи.

•Представяне на кандидатурата на Република България за член на Съвета на ООН по правата на човека (2024–2026 г.).



На 5 септември 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), участва по покана на заместник министър-председателя и министър на външните работи на Република България Мария Габриел на представянето на кандидатурата на Република България за член на Съвета на ООН по правата на човека (2024–2026 г.).

Мария Габриел представи кандидатурата на България за член на Съвета на ООН по правата на човека в периода 2024–2026 г. под надслов „Ангажирани да допринесат“.



На събитието, което се състоя в Националната галерия „Квадрат 500“, присъстваха представители на дипломатическия корпус в България, институции, организации и медии.

„Насърчаването и защитата на правата на човека е един от основните приоритети на българската външна политика“, заяви вицепремиерът Мария Габриел и акцентира върху активната работа през годините за изграждането на справедлив международен ред, който да поставя правата на човека като приоритет. „Това стана особено видно по време на първото ни членство в Съвета на ООН по правата на човека 2019-2021 г., когато с наши усилия бе приета резолюция, насочваща вниманието върху децата с увреждания за реализиране на техните права чрез включващо образование“, отбеляза Мария Габриел.

Вицепремиерът откри четири водещи национални ангажимента, по които страната ни ще работи под мотото „Ангажирани да допринесат“:

- подкрепа за мерките и политиките, насочени към противодействието на всички форми на дискриминация, нетолерантност, расизъм, антисемитизъм и реч на омразата;
- отстояване и насърчаване на овластяването на жените и момичетата на всички нива и във всички сфери на политическия и обществен живот;
- пълното реализиране на правата на всяко дете, включително чрез насърчаването на достъп до образование по целия свят и подобряването на училищната среда;
- борба с дезинформацията и насърчаване на свободата на медиите и защита на журналистите.

Вицепремиерът Габриел изрази надежда, че кандидатурата на България за член на Съвета на ООН по правата на човека 2024–2026 г. ще получи силна подкрепа.

• Мониторингово посещение в Комисията за защита от дискриминация на Консултативния комитет по РКЗНМ

На 16 ноември 2023 г. експерти от Консултативния комитет по Рамковата Конвенция относно защитата на националните малцинства направиха мониторингово посещение в Комисията за защита от дискриминация.



По време на посещението доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, представи дейността на институцията. Интерес от страна на експертите бяха производствата по признаците „етническа принадлежност“ и „раса“. Доц. д-р Джумалиева запозна експертите с проблемите относно липсата на функционален имунитет на членовете на комисията.



От страна на Консултативния комитет по РКЗНМ присъстваха Петра Ротер, председател на Консултативния комитет и национален директор на европейския магистърски курс по правата на човека и демократизацията (ЕМА), Клаус Пойер, член на Консултативния комитет и професор по публично право и политически науки в университета в Гранц, и Люсин Дрампиен от секретариата на Консултативния комитет по РКЗНМ.

➤ **Министерство на труда и социалната политика**

През 2023 г. КЗД продължи своето активно сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика по въпросите на превенцията и защитата от дискриминация, равенството между половете, интеграцията и приобщаването на хората с увреждания, и защитата на правата на човека.

• **Консултативна дейност**

Предоставена бе на информация от страна на КЗД във връзка с отчет по Плана за действие за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН за правата на хората с увреждания (2021–2026).

Представен бе отчет по Плана за действие за периода 2021–2022 г. във връзка с Националната стратегия за хората с увреждания 2021–2030 г.

Предоставени бяха данни във връзка с доклада за равнопоставеността на жените и мъжете за 2022 г.

Предоставена бе информация във връзка с въпросник от Комитета по заетост, труд и социални въпроси на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).

През месец септември бе изпратено становище относно проблеми в областта на медицинската експертиза, предстоящите дейности по актуализация на спецификацията на помощните средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия и необходимите нормативни промени за улесняване на достъпа на хората с увреждания до пазара на труда.

Предоставена бе информация във връзка с въпросник на Съвета на Европа относно Годишен доклад за изпълнение на Стратегия за равенство между половете 2018-2023 г.

• **Заседание на Националния съвет по равнопоставеност на мъжете и жените към МС**

През месец март 2023 г. експерт от отдел „АПМС“ участва в заседание на Национален съвет по равнопоставеност на жените и мъжете към Министерския съвет. На проведеното заседание бяха представени организациите и институциите, които ще бъдат удостоени с Отличителен знак за значими постижения в ефективното изпълнение на политиката за равнопоставеност на жените и мъжете в Република България. Фокус беше поставен и върху Директивата на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки, с оглед предстоящото транспониране в националното законодателство.

• **Участие в тематични срещи на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР).**

КЗД на експертно ниво участва в тематични срещи на мисия на представители от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) в България относно извършване на техническия преглед от Комитета по заетост, труд и социални въпроси на ОИСР във връзка с присъединяването на България към ОИСР. Фокусът по време на срещите е върху правата на уязвимите групи на пазара на труда, а именно хора с увреждания, представители на ромски етнически етнос, млади хора, както и механизмите за тяхната подкрепа. В срещата с ОИСР участваха представители на МТСП, НССЕИВ и КЗД. Бяха зададени конкретни въпроси към представителите на институциите, свързани с приоритетите им в тази област.

• **Работна група за промени в нормативната уредба относно правата на хората с увреждания**

Заместник-председателят на КЗД и експерт от отдел „АПМС“ участваха в междуведомствена работна група във връзка с изготвяне на нормативни промени, свързани с правата на хората с увреждания, съгласно решение, прието след проведено съвместно заседание на Комисията по здравеопазване и Комисията по труда, социалната и демографската политика. В работната група участват представители на Министерство на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, Комисията защита от дискриминация, институцията на омбудсмана, организациите на и за хора с увреждания, НЗОК, Агенцията за хората с увреждания и други заинтересовани страни. На първото заседание бяха поставени въпроси относно защитата на правата на хората с увреждания в множество сфери на обществения живот. Впоследствие беше взето решение работната група да се раздели на четири подгрупи, които да се фокусират върху следните приоритетни области: Медицинска експертиза, редки болести, социални дейности и образование.

➤ ***Министерство на здравеопазването***

През отчетния период КЗД активно участва с предложения за промени на нормативната уредба с цел защита правата на уязвимите групи съвместно с Министерство на здравеопазването. Представяме в резюме инициативите:

• Работна група за изменения на нормативната уредба, свързана с медицинската експертиза

Заместник-председателят на КЗД и експерт от отдел „АПМС“ участваха в работна група във връзка с изменения на нормативната уредба, свързана с медицинската експертиза. В работната група са включени представители на организациите на и за хора с увреждания, на Националния осигурителен институт, НЕЛК, НЗОК, институцията на омбудсмана. По време на заседанието беше поставен фокус върху различното тълкуване и прилагане на Наредбата за медицинска експертиза от страна на ТЕЛК, като фокусът при някои комисии се поставя върху дефицитите на хората с увреждания, а не върху гарантираните им възможности. Приоритет при някои от тях се поставя единствено на медицинския модел на оценката, което възпрепятства възможностите им за реализация на пазара на труда.

Друг поставен проблем беше необходимостта от изменение на чл. 74 от КСО, свързан с отпускането на пенсии на хора с увреждания. Членовете на работната група получиха информация, че по посочения казус има доклад за самосезиране на заместник-председателя на КЗД и е образувано производство.

• Работна група за изменения на нормативната уредба на редките заболявания

Заместник-председателят на КЗД и експерт от отдел „АПМС“ участваха в работна група във връзка с изменения на нормативната уредба, свързана с редките заболявания. По време на заседанието беше обсъдена необходимостта от промяна в Закона за здравето. Бяха поставени конкретни въпроси, свързани с промяна на Наредба № 16 от 30 юли 2014 г. за условията и реда за регистриране на редките заболявания и за експертните центрове и референтните мрежи за редки заболявания.

• Заседание на Комисията по здравеопазване и Комисията по труда, социалната и демографската политика



Темата беше „Осигуряване на комплексна грижа за хората с увреждания и с редки заболявания – предизвикателства и възможни решения“.

В заседанието взеха участие и Елена Чернева-Маркова – заместник-омбудсман на Република България и член на Съвета за наблюдение по ЗХУ, доц. Михаил Околийски – заместник-министър на здравеопазването, Станимир Михайлов – управител на НЗОК, д-р Петя Стратиева – представител на пациентските организации и президент на „Ретина България“, проф. Ивайло Търнев – представител на медицинските специалисти – ръководители на експертни центрове от ЕРМ, представители на 20 организации на и за хора с увреждания, членовете на Съвета за наблюдение по ЗХУ – инж. Светослав Чернев – заместник-председател на СНЗХУ и президент на НО „Малки български хора“, Мария Кръстева – член на СНЗХУ и президент на „Асоциация на родители на деца с увреден слух“, проф. д-р Стоян Ставру – представител на БАН в СНЗХУ, д-р Иван Дечев – член на СНЗХУ и началник отдел „Права на хората с увреждания и дискриминация“ към институцията на омбудсмана на Република България, д-р Поля Христова – секретар на СНЗХУ и държавен експерт в отдел АПМС в КЗД, и д-р Стефан Попвасилев – експерт в сектор здравеопазване към институцията на омбудсмана на Република България.



При откриването проф. Костадин Ангелов, председател на Комисията по здравеопазване към 49-ото НС, благодари на доц. Ана Джумалиева и доц. Баки Хюсеинов за ангажираността на Комисията за защита от дискриминация с проблемите на хората с увреждания и редки заболявания и подчерта, че за срещата между заинтересованите страни и отговорните институции за правата на хората с увреждания основен принос има КЗД.

По време на заседанието бяха представени актуални проблеми от страна на хората с увреждания, свързани с редки заболявания, решения на ТЕЛК, медицински изделия, помощни средства и редица други. Представители на неправителствените организации изразиха своето удовлетворение, като споделиха, че това е първата по рода си такава среща и се надяват да е основата за конкретни решения.

Изразена беше позиция, че Комисия за защита от дискриминация като председателстваща Съвета за наблюдение по ЗХУ съвместно с институцията на омбудсмана считат посочените проблеми за изключително важни, като са отправяни препоръки към Министерство на здравеопазването и НЗОК. Той изрази своята увереност, че ангажираността с правата на хората с увреждания ще продължи и занапред, като посочи, че координираният подход между ангажираните страни по проблемите на редките заболявания ще допринесе за ефективни резултати.

Елена Чернева-Маркова потвърди, че институцията на омбудсмана застава зад предложените изменения и допълнения на Наредба № 16 от 30 юли 2014 г. за условията и реда за регистриране на редките заболявания и за експертните центрове и референтните мрежи за редки заболявания.



Заседанието завърши с конкретни взети решения, определяне на отговорни институции и срокове за изпълнение.

➤ ***Министерство на правосъдието***

Периодично през годината се реализира сътрудничество и координация на националното представителство на Република България пред Европейската комисия във връзка с темите от компетентност на КЗД – защита правата на човека срещу различните форми на дискриминация и нетолерантност. Във връзка с изпълнение на ангажименти на КЗД като национална контактна точка към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, МП предостави регулярна периодична информация и данни за престъпления от омраза, както и информация за механизма за защита и компенсации на жертвите от престъпления. Сътрудничество в областта на противодействието на расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност между двете институции се осъществи и под формата на съвместни участия в работни срещи.

КЗД участва в подготовката на Годишния доклад за 2023 г. по прилагането на Хартата на основните права на ЕС, получен чрез Постоянното представителство на Република България към Европейския съюз, придружен с писмо на Европейската комисия.

➤ *Национален институт на правосъдието*

• **Магистрати от Европа на среща в КЗД**



Комисията за защита от дискриминация посрещна 15 магистрати от Германия, Италия, Испания, Нидерландия, Португалия, Франция и Румъния. Те са в България в рамките на Програмата за обмен на Европейската мрежа за съдебно обучение и са приети от Националния институт на правосъдието.

Програмата за обмен на Европейската мрежа за съдебно обучение стартира през 2005 г. по инициатива на Европейския парламент и се превръща във водеща програма на Европейските мрежи и структури за обучение (EMCO). Нейната цел е да запознае гостуващите съдии и прокурори с българската съдебна система, с работата на органите на съдебната власт и механизмите за гарантиране на спазването на принципите на върховенство на правото.



На срещата доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, обстойно запозна магистратите от Европа с дейността на КЗД, със спецификата на производството пред институцията и с превантивните ѝ функции. Представената информация предизвика сериозен интерес, бяха зададени редица въпроси, които прераснаха в ползотворна дискусия.



От страна на Комисията за защита от дискриминация на срещата присъстваха доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател на КЗД.

Присъстваха и представители на Националния институт на правосъдието.

➤ **Министерство на спорта**

• **Среща на ръководството на КЗД с министъра на спорта**

На 9 октомври 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател на КЗД, се срещнаха с Димитър Илиев, министър на младежта и спорта.



На срещата бяха обсъдени съвместни инициативи и дейности в посока недопускане на дискриминация, ксенофобия, расизъм и омраза в спорта, както и подписването на меморандум за сътрудничество между двете институции.

➤ **КЗД председателства Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания**

Съгласно изискванията свързани с функционирането на Съвета за наблюдение по ЗХУ беше подготвен годишен доклад за 2021г , касаещ дейността му и изпратен до Народното събрание на Република България.

През отчетния период КЗД, като председателстваща в периода 2021-2023г. Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждане, организира и проведе заседания.

- **Заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания**



На 30 май 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) се проведе заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания (СНЗХУ).



На заседанието бяха обсъдени и приети годишният доклад на Съвета за наблюдение за 2022 г. и програмата за дейността на Съвета за наблюдение за 2023 г. Предложени и избрани бяха членове на работната група за изготвяне на комуникационна стратегия, като групата остана отворена за нови попълнения.

По точка „Разни“ бяха направени разисквания относно процедурата за избор на нови членове на Съвета за наблюдение от организации на хората с увреждания.

- **Хибридно заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания**

На 1 септември 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) се проведе заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания (СНЗХУ).



По покана на доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД и председателстващ Съвета за наблюдение по ЗХУ, на заседанието присъства проф. д-р Костадин Ангелов, народен представител и председател на Комисията по здравеопазване към 49-ото НС.



Доц. д-р Ана Джумалиева връчи на проф. д-р Костадин Ангелов почетен плакет на Комисията за защита от дискриминация.



Проф. д-р Костадин Ангелов, който благодари за поканата, като подчерта, че за него темата за редките болести е изключително важна, по нея работи отдавна и е допринесъл за създаването на експертни центрове. Проф. Ангелов подчерта, че с поканата към него Съветът за наблюдение е почукал на отворена врата и ще съдейства като председател на Комисията по здравеопазване към 49-ото НС и като лекар да се реализират по най-добър начин предложенията за изменение и допълнение на Наредбата 16 на Министерство на здравеопазването, касаеща редките заболявания, както и на Закона за здравето.



Доц. Джумалиева подчерта, че неправителствените организации са движещият фактор в дейността на Съвета за наблюдение. Тя благодари на институцията на омбудсмана за доброто партньорство през изтеклия мандат на Съвета за наблюдение.



Елена Чернева-Маркова отбеляза, че Съветът за наблюдение е една стабилна основа, върху която може да се надгражда. Посочи, че институцията на омбудсмана подкрепя предложенията за изменението и допълнението на Наредбата 16 на Министерство на здравеопазването, които предложения ще бъдат фокус в дейността на Съвета за наблюдение през новия мандат.



Доц. Хюсеинов отчете доброто партньорство между КЗД, институцията на омбудсмана и неправителствените организации, като подчерта, че координираният подход между ангажираните страни по проблемите на редките заболявания ще допринесе за ефективни резултати.

•Първо заседание на Съвета за наблюдение по ЗХУ за новия мандат под председателството на Омбудсмана

Съгласно ротационен принцип на заседание на Съвета за наблюдение по Закона за хора с увреждания Омбудсмана на Република България пое от Комисията за защита от дискриминация председателството на Съвета. По време на заседанието време на заседанието акцент беше поставен на проблемите с липсата на единни критерии за издаване на карти на преференциално паркиране по чл. 99а от Закона за движението по пътищата, както и възможностите за паркиране на нуждаещи се с увреждания в близост до дома им. По поставения въпрос участие взе г-н Андрей Рунчев – заместник-председател на Комисията по транспорта и съобщенията в Народното събрание. Той разказа за практиката на община Бургас, свързана с включването на разпоредба в Наредбата, касаеща паркирането на изискване за персонални паркоместа с номера на автомобилите. Основният проблем, свързан с паркирането, е невъзможността хората с увреждания да могат да ползват това право на територията на цялата страна, което е европейска практика. Констатирана бе необходимостта от създаване на Национален регистър за картите за паркиране. Отчетена бе необходимостта от ясни критерии, за да се уеднаквят практиките на отделните общини, както и да се даде възможност на хората с увреждания да реализират своите права във всички сфери на обществения живот.

По време на заседанието проф. Гринберг представи прилагане на системата на Допълваща и алтернативна комуникация при деца с комуникативни нарушения, както и предизвикателствата и перспективите, свързани с това.

1.3. Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други

•Откриващо събитие в КЗД като начало на обучението за млади журналисти, осъществявано от „Маргиналия“



На 8.02.2023 г. Комисия за защита от дискриминация (КЗД) беше домакин на събитие, с което се постави началото на обучение за млади журналисти по програмата „Дигитални медии и журналистика по права на човека“ на фондация „Томсън“, осъществявано от новинарска медия „Маргиналия“, фокусирана върху човешките права.



В тази първа въвеждаща среща участваха: доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, Юлиана Методиева – главен редактор на „Маргиналия“, д-р Веселин Вачков – експерт от фондация „Томсън“, доц. Георги Лозанов – ръководител на катедра „Печат и книгоиздаване“ във Факултета по журналистика и масови комуникации на СУ „Св. Климент Охридски“, доц. Иво Инджов – преподавател във Великотърновския университет „Св. св Кирил и Методий“,

проф. Нели Огнянова (онлайн) – експерт по медийно право и Ирина Недева – журналист от Българско национално радио.



Присъстваха и студенти по журналистика. Всеки от участниците се изказа за институционалната и правната рамка на журналистиката, за правата на човека, за бъдещето на дигиталните медии и др. Обучението се проведе в рамките на шест седмици. Участваха журналисти, преподаватели, експерти и юристи от „Маргиналия“, Комисията за защита от дискриминация, СУ „Св. Климент Охридски“, Национален съвет за журналистическа етика и др.

• **Член на КЗД на церемония в Бургас по повод Деня на спасяването на българските евреи**



Комисията за защита от дискриминация представена от Златина Дукова отбеляза участие в церемония по повод 10 март – Денят на спасяването на българските евреи от Холокоста и почит пред паметта на невинно загиналите 11 343 евреи от Беломорска Тракия, Вардарска Македония и Пирот, депортирани и избити си в нацистките лагери на смъртта.



Възпоменателното събитие беше организирано от Център за еврейско-българско сътрудничество „Алеф“. Отдадена беше почит и към смелите и достойни представители на бургаската общественост, които преди 80 години са защитили и спасили своите съграждани евреи от ешелоните на смъртта.

Златина Дукова поднесе венец от името на Комисията за защита от дискриминация в знак на признателност към спасителите на българските евреи в Бургас.

• Председателят на КЗД присъства на Годишните награди за отговорен бизнес 2022 г. на Българския форум на бизнес лидерите

На 14 март 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, и Роберт Джераси, съветник в КЗД и председател на НСРОБ, присъстваха на връчването на най-авторитетните национални отличия за корпоративна социална отговорност, устойчивост и многообразие.

На официалната церемония на Българския форум на бизнес лидерите (БФБЛ) бяха обявени победителите в седемте категории на Годишни награди за отговорен бизнес 2022. Това беше юбилейното 20-то издание на националния конкурс за корпоративна социална отговорност, устойчиво развитие и многообразие, който се провежда под мотото „Дай добър пример“.

Доцент Джумалиева беше член на журито на номинациите в „Многообразие на работното място“. Тази година юбилейното издание на Годишните награди за отговорен бизнес отбеляза значителен ръст на номинациите в „Многообразие на работното място“ – най-новата, седма категория, въведена преди година от Хартата на многообразието в България, за да отличи добри практики на създаване на по-разнообразни екипи и приобщаваща работна среда. Включването на специалната категория в конкурса е част от усилията на БФБЛ да популяризира предимствата и да насърчи културата на равенство и уважение на работното място.

Целта на БФБЛ като организатор на конкурса е да отличи и насърчи най-добрите бизнес практики на отговорност и да популяризира приноса на частния сектор за изграждането на справедлива социална среда и устойчиво бъдеще.



Официални гости на събитието бяха президентът Румен Радев, служебният министър на образованието и науката проф. д-р Сашо Пенев, служебният заместник-министър на околната среда и водите Ренета Колева, служебният заместник-министър на труда и социалната политика проф. Емил Мингов, служебният заместник-министър на икономиката и индустрията Ирина Щонова и британският посланик Роб Диксън.

На церемонията присъстваха над 250 души, сред които висши мениджъри на компаниите членове на БФБЛ и на компании, участвали в състезанието, членове на журито, съмишленици от гражданския и публичния сектор, дипломати и медии.

•Среща в КЗД с Гражданска организация „Справедливост, права, култура и солидарност на Балканите“



На 16 март 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) се проведе среща с представители на Гражданската организация „Справедливост, права, култура и солидарност на Балканите“. Делегацията беше в състав Сафие Юрдакул – председател организацията, Ремзи Хасан – член на управителния съвет на организацията, Гюнайдын Измирли – член на организацията, Есен Фикри – адвокат на членовете на организацията.



От страна на Комисията за защита от дискриминация на срещата присъстваха доц. Ана Джумалиева, председател на КЗД, Сабрие Сапунджиева, член на КЗД, и проф. Надежда Йонкова – главен секретар на КЗД.

•Среща в КЗД с представители УНИЦЕФ



На 27 март 2023 г. на среща в Комисията за защита от дискриминация бяха Кристина де Бройн, представител на УНИЦЕФ в България, Елена Атанасова, директор програми „Мониторинг правата на детето“ в УНИЦЕФ, и Любомир Крилчев, правен експерт в УНИЦЕФ по превенция на насилието над деца.



Гостите бяха запознати с дейността на Комисията като правозащитен орган, със спецификата в производството пред нея, бяха посочени примери от преписки, свързани с

неравнопоставеност спрямо деца, представени бяха европейски проекти през годините, по които е работила КЗД.

Госпожа де Бройн благодари за поднесената богата информация за дейността на КЗД, тя и колегите и запознаха представителите на КЗД с акценти от дейността на УНИЦЕФ.



Множеството допирни точки и уязвимите групи в работата на двете институции предполагат и откриват възможности за редица съвместни инициативи в името на защитата на правата на децата.

На срещата присъстваха Ана Джумалиева, председател на КЗД, Надежда Йонкова, главен секретар на КЗД, Поля Христова, държавен експерт в отдел АПМС, и Кирил Станков, главен специалист в отдел АПМС.

• **Център за изследване на демокрацията на среща в КЗД**

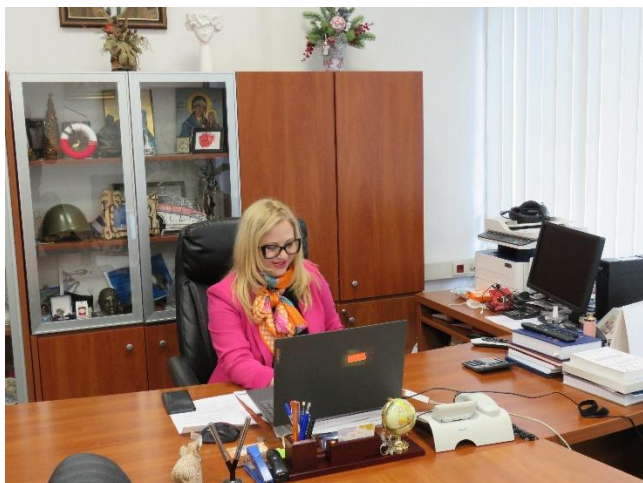


На 3 април 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация се проведе среща с двама експерти от Центъра за изследване на демокрацията – Атанас Русев, директор на Програма „Сигурност“, и Мариян Събев, анализатор в Програма „Сигурност“.



Срещата е иницирана по желание на представителите на Центъра за изследване на демокрацията. Обсъдена беше възможността за съвместна работа по бъдещи проекти.

• **Председателят на КЗД беше лектор в уебинар за многообразие в работна среда**

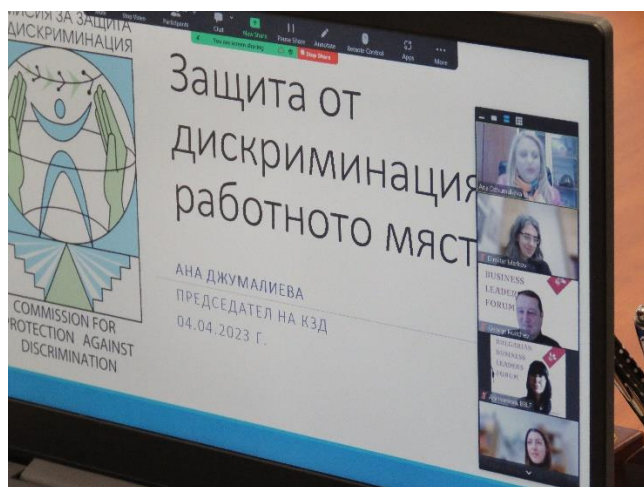


На 4 април 2023 г. по покана на Управителния съвет на Българския форум на бизнес лидерите (БФБЛ) доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, участва като гост лектор в онлайн дискусия във форум „Многообразие на работното място“ – уебинар за добри корпоративни практики. Темата на нейната лекция беше „Защита от дискриминация на работното място“.

Форумът беше открит с встъпителни думи на Димитър Марков, директор на Правна програма към Център на изследване на демокрацията.



Приветствени думи към участниците отправи Левон Хампарцумян, председател на Българския форум на бизнес лидерите.



Целта на дискусията беше да се акцентира върху ползите от политиките за многообразие на работното място на национално ниво,

С форума българската Харта на многообразието отбеляза Европейския месец на многообразието 2023.

• **Представител на КЗД присъства на събитие на Български фонд за жените**

На 6 април 2023 г. представител на Комисията за защита от дискриминация, присъства на форум „Ценности в действие: Устойчив граждански сектор за демократична и европейска България“, организиран от Български фонд за жените.



На събитието бяха обсъдени възможности за проекти относно устойчивостта на гражданските организации в рамките на тригодишна партньорска инициатива на Български фонд за жените (БФЖ), Български център за нестопанско право (БЦНП) и Фондация Impact Drive (IDF), подкрепена от Европейската комисия. Акцентира се върху теми, свързани с равнопоставеност на половете, правата на мигрантите и на ЛГБТИ. Обсъдени бяха възможности

за подобряване на капацитета на НПО-организациите чрез финансови инструменти от Европейската комисия. Споделени бяха добри практики.



Събитието „Ценности в действие“ даде възможност представители на граждански организации, които работят за защитата на правата на човека, върховенството на закона, свободата и постигането на равнопоставеност да представят своите опит и успехи, както и предизвикателствата, пред които се изправят в стремежа си да постигнат социална промяна.

•Среща в КЗД с ръководителя на Globethics – международна неправителствена организация за интегриране на етиката в обществото



На 25 април 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше проф. д-р Фади Дау, изпълнителен директор на Globethics – международна неправителствена организация, която работи за интегриране на етиката в обществото и в частност в академичния свят. Той беше придружен от проф. д-р Тереза Тренчева, заместник-ректор по научната дейност и международното сътрудничество на Университет по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), и Венцислав Събев, вицепрезидент на Геостратегическа обсерватория на Женева.



Гостите бяха запознати с дейността на КЗД като утвърден правозащитен орган с установени от закона широки правомощия за максимална защита от дискриминация – чрез производството пред Комисията с неговата специфика и чрез превантивната си дейност.



По време на разговорите бяха намерени редица допирни точки в дейностите на КЗД и Globethics, обсъдиха се възможностите за съвместни дейности в рамките на бъдещ меморандум за сътрудничество.

• Представители на Националния демократичен институт (НДИ) посетиха КЗД



На 27 април 2023 г. представители на Националния демократичен институт (НДИ) – Диана Йовчева, програмен мениджър за България, и Огнян Бояджиев, консултант, посетиха Комисията за защита от дискриминация. Целта на посещението бе да бъде представен проектът на Института „Насърчаване на междурелигиозното уважение и социално включване“ в България и Румъния. Целта на Института бе с тази инициатива да се потърсят възможности за сътрудничество с КЗД в планираните дейности по проекта.



Гостите бяха запознати с работата на КЗД като орган по равнопоставеност, с производството пред институцията, с редица нейни дейности, свързани с превенцията.

Размениха се идеи за редица съвместни дейности между КЗД и НДИ, като особен акцент в бъдещите общи инициативи беше даден върху работата, свързана с младите хора.

• Годишна среща на Хартата на многообразието в България организирана от Български форум на бизнес лидерите (БФБЛ)



На 12 май 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, взе участие в Годишна среща на Хартата на многообразието в България, организирана от Български форум на бизнес лидерите (БФБЛ). Събитието цели да популяризира политиките на водещи компании за изграждане на разнообразни екипи и предимствата на приобщаващата работна среда.



Форумът беше открит от Левон Хампарцумян, председател на БФБЛ.

Доц. Джумалиева поднесе приветствие към организаторите и участниците във форума.



Приветствие поднесоха още Надя Клисурска, заместник-министър, МТСП, Елена Чернева-Маркова, заместник-омбудсман на страната, и Димитър Марков, директор Правна програма, Център за изследване на демокрацията.

• Конференция „Изграждане на мостове: Свързване на Балканите“

На 23.05.2023 се състоя конференция, организирана от СНЦ „Инициатива за равни възможности“ с подкрепата на Комисия „Фулбрайт“ и Фред Рууни, под надслов „Изграждане на мостове: Свързване на Балканите чрез развитие на програма Правен Инкубатор (ПИ)“. По време на конференцията представител на Фондация „Тръст за социална алтернатива“ разказа за подкрепата, която ПИ оказва на младите юристи. Отбеляза и обстоятелството, че през годините на пандемия неравенството нарасна и стана все по-належаща необходимостта от намаляване на дистанцията и нарастващата бедност, подобряване на здравеопазването и справяне с безработицата (30% сред младите и 20% за цялото общество). Постигането на тези цели би довело до намаляване на дискриминацията и подобряване на положението на уязвимите групи.

• Обучение на Младежка ЛГБТ организация „Действие“

✓ На 29.05.2023 г. се състоя обучение, организирано от Младежка ЛГБТ организация „Действие“. Тази организация работи в подкрепа на ЛГБТИ+ общността в България. На обучението присъстваха представители от МВР, МВнР, омбудсмана на Република България и КЗД. В първата част на обучението Адв. Деница Любенова очерта трудностите, пред които се изправя ЛГБТИ+ общността, както и дискриминацията, на която нейните членове са подложени, включително и на работното място. Целта на обучението бе да се намали броят на престъпленията от омраза.

✓ Младежка ЛГБТ организация „Действие“ покани представител на КЗД в „Правата на ЛГБТИ семейства в България“ – Кръгла маса.

Събитието се проведе на 04.10.2023 г. от 10:00 часа., което бе открито от Деница Любенова – адвокат и защитник на човешки права. С нейното представяне тя сподели последните статистики, които сочат, че около 1500 еднополови двойки живеят на семейни начала по данни от Националния статистически институт, въпреки че вярва те да са много повече, но дефицитите на преброяването и обществената стигма не могат по показател реалната картина. Пред аудиторията, след това бяха поканени да разкажат част от историята си участници споделиха за сключения си брак във Великобритания и отказите на държавата да го признае и у нас, както и че водят дела за промяна фамилията на едната половинка. Те разказаха за трудностите, които произтичат от това, че брака им не е признат, като пример посочиха, че преди време са решили и са закупили жилище, въпреки че не са могли да се ползват от данъчното облекчение за млади семейства и към момента се водят съсобственици на имота.

Последва представяне на доц. Велина Тодорова – член Комитета на ООН по правата на детето, втори мандат и преподавател по семейно право в Пловдивския университет. Доц. Тодорова постави няколко акцента във връзка с миграцията на представители от общността на ЛГБТИ, което представи като възможен аргумент пред политиците. Бяха дадени примери за еднополови двойки, които са решили да напуснат пределите на Република България завинаги, точно заради начина, по който държавата пренебрегва и отказва ги приеме.

Главната тема на събитието беше решението на Европейския съд по правата на човека по делото Коилова и Бабулкова срещу България (Koilove and Babulkova v. Bulgaria, жалба № 40209/20), с което задължи България да създаде правна рамка, която да признае еднополовите връзки.

• **Президентът на Национална организация „Малки български хора” на посещение в КЗД**



На 23 август 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД и председател на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания, и д-р Поля Христова, държавен експерт в отдел АПМС на КЗД и секретар на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания, се срещнаха с инж. Светослав Чернев, президент на Национална организация „Малки български хора” и заместник-председател на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания.



На срещата бяха обсъдени въпроси, свързани с дейността на Съвета за наблюдение по Закона за хората с увреждания по време на председателството на КЗД, както и бъдещи съвместни инициативи на КЗД и Национална организация „Малки български хора”.

• **Представители на Сдружение „Възможности без граници“ посетиха КЗД**

На 15 юни 2023 г. представители на Сдружение „Възможности без граници“ посетиха КЗД и се срещнаха с Ана Джумалиева, председател на КЗД, и с експерти от институцията. Срещата

беше инициирана от Роберт Джераси, председател на Националния съвет на религиозните общности в България и съветник в КЗД.



Гостите представиха пред експерти на Комисията своите образователни игри за права на човека и насърчаване на толерантността. Изрази се увереност във възможността за съвместно партньорство, с което да бъдат подкрепени училища, педагогически специалисти, ученици и активисти в отстояването на многообразието и приемането на различните хора и общности.

• Представители на Национален демократичен институт на посещение в КЗД



На 20 юни 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация бяха представители на Националния демократичен институт (НДИ). Делегацията, водена от Робърт Бенжамин – регионален директор на НДИ за Централна и Източна Европа, включваше още Робърт Скот Хийслет – старши директор на НДИ в Северна Македония, Алис Поп – представител на НДИ в Румъния и Диана Йовчева – програмен мениджър на НДИ в България.



Гостите бяха запознати с работата на КЗД като орган по равнопоставеност, с производството пред институцията, както и с редица нейни дейности, свързани с превенцията.

Робърт Бенжамин представи Националния демократичен институт с неговата 40-годишна дейност, в основата на която е защитата правата на човека.



Бяха обсъдени идеи за бъдещи съвместни инициативи на двете институции.

От страна на КЗД присъстваха Ана Джумалиева – председател, Баки Хюсеинов – зам.-председател, Петър Кичашки – член на КЗД, Надежда Йонкова – главен секретар, Виктория Миланова – началник на отдел АПМС, и Виктор Рибарски – главен специалист в отдел АПМС.

• **Участие на председателя на КЗД в обучение на тема „Аз и моята идентичност“**

На 23 юни 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, взе участие като гост-лектор в обучение за млади хора на тема „Аз и моята идентичност“ в рамките на програмата „Насърчаване на междурелигиозното уважение и социално включване“, реализирана от Национален демократичен институт (НДИ).



На обучението присъстваха младежи от различни етноси и в неформален разговор бяха засегнати въпроси, свързани с индивидуалната и колективната идентичност, с правото на тяхната защита, за да може всеки един от човек чрез своята идентичност и различие да покаже на света, че може да го разнообрази.



В срещата взеха участие Алис Поп, представител на НДИ за Румъния, Катерин Хедрик, програмен мениджър за програми на НДИ в Централна и Източна Европа, и Диана Йовчева, програмен мениджър на НДИ в България.

• Участие на председателя на КЗД в бизнес събитие „Brand Galaxy Fest 2023“



На 24 юни 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация, взе участие като лектор в бизнес събитие „Brand Galaxy Fest 2023“, организирано от Национален брандинг фестивал ООД.



Бизнес форумът е посветен на трансграничното сътрудничество между България, Европа, Азия и Африка с фокус върху иновациите и технологиите. Неговата цел е да превърне България в мост между Европа, Азия и Африка в развитие на иновациите и технологиите.

Доцент Джумалиева имаше честта да открие форума и говори по темата за защита правата на човека във века на дигитализация.



От страна на КЗД на събитието присъстваха още проф. Надежда Йонкова – главен секретар, Виктория Миланова – началник на отдел АПМС, Виктор Рибарски и Кирил Станков – главни специалисти в отдел АПМС.

• **Среща в КЗД с представители на Националния демократичен институт**

На 28 юни 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация беше Катрин Хедрик, програмен служител от офиса на Националния демократичен институт (НДИ) във Вашингтон и ръководител на офиса на НДИ за Централна и Източна Европа. Тя беше придружена от Диана Йовчева, програмен мениджър на НДИ в България.



Срещата бе по повод стартираната от НДИ програма „Насърчаване на междурелигиозното уважение и социално включване“.



Катрин Хедрик беше запозната с работата на КЗД като орган по равнопоставеност, с производството пред институцията, с редица нейни дейности, свързани с превенцията.

Във фокуса на разговора бяха подписването на меморандум между двете институции и идеи за бъдещи техни съвместни инициативи за противодействие срещу дискриминацията и нетолерантността.



От страна на КЗД на срещата присъстваха Ана Джумалиева – председател, и Кирил Станков – главен специалист в отдел АПМС.

• Участие в конференция „Нормативни изменения за подобряване грижите за хората, живеещи с редки заболявания“

През месец септември представител на КЗД участва в Конференция на тема „Нормативни изменения за подобряване грижите за хората, живеещи с редки заболявания“, организирана от Сдружение „Ретина България“. Акцент по време на форума беше поставен върху резултатите от проекта „Споделяй, грижи се, излекувай – трансформиране грижите за хората с редки болести“, който е стратегически проект по Програма „Фонд Активни граждани България“ по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство.

Целта на проекта е да разреши проблема с необходимост от промени в законодателство, за да отговаря на потребностите на 450 000 души, живеещи с редки болести у нас. Това са хора с различен по вид увреждане, сред които са и хората с редки очни болести – основната причина за слепотата при децата и младите хора.

Констатираните проблеми по време на реализирането на проекта бяха свързани с финансиране, организация, регулация и контрол на национално ниво. Подчертана беше необходимостта да се идентифицират университетски клиники и експерти, за да се изградят достатъчно експертни центрове, като финансирането им да се реализира чрез бюджета на Министерство на здравеопазването.

Посочени бяха и проблеми, свързани с липсата на достъп до диагностика, лечение и последваща грижа, както и с критично ниското познание сред медицинските специалисти. Установено бе, че липсва легитимно пациентско представителство и участие в процесите на формиране на вземане на решения.

• **Представители на КЗД почетоха паметта и делото на виден политик**



На 12 септември 2023 г. д-р Владимир Стоименова, член на КЗД, и инж. Наско Атанасов, член на КЗД, присъстваха на официалната церемония в град Дупница по откриването на паметник на видния местен общественик и политик Димитър Икономов. Той е депутат в 25-ото Народно събрание и един 43-мата депутати, които през 1943 година застават открито срещу натиска за депортирането на българските евреи.

Според историци борбата за спасяването на българските евреи в действителност започва именно Димитър Икономов. Той бил първият депутат, който научава за готвената депортация и уведомява за това Димитър Пешев – заместник-председател на 25-ото Народно събрание.

Паметникът е направен по инициатива на Леонид Хаздай, председател на Регионалната организация на евреите „Шалом“ – Дупница, заместник-председател на Организацията на евреите в България „Шалом“ и организатор на събитието.

Монументът беше открит от министъра на правосъдието Атанас Славов и проф. д-р Александър Оскар, председател на Организацията на евреите в България „Шалом“.



От името на Комисията за защита от дискриминация Владимира Стоименова и Наско Атанасов поднесоха венец на паметника и представиха поздравителен адрес за събитието.



С присъствието си почит към делото на Димитър Икономов, което несъмнено е голяма историческа значимост, отдадоха още посланиците на Германия и на Украйна, областният управител Александър Пандурски, кметът на града Методи Чимев, представители на Централния израелтjански духовен съвет, общественици и граждани.

1.4. *Взаимодействие с образователните институции*

• Студенти присъстваха на открито заседание на КЗД



На 15 февруари 2023 г., в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) студенти присъстваха на открито заседание на КЗД като част от обучението по програма „Дигитални медии и журналистика по права на човека“ на фондация „Томсън“, осъществявано от

електронната медия „Маргиналия“. Заседанието беше по преписка, разглеждана от петчленен заседателен състав с председател Сабрие Сапунджиева и членове Ана Джумалиева, Владимира Стоименова, Златина Дукова и Петър Кичашки.



Студентите от различни висши учебни заведения бяха водени от Юлиана Методиева, главен редактор на „Маргиналия“. Те с интерес проследиха заседанието, а след това Петър Кичашки, член на КЗД, обстойно запозна младите хора със спецификата на производството пред Комисията, с характеристики на Закона за защита от дискриминация, като бяха коментирани казуси от отделни преписки. Студентите зададоха редица въпроси, свързани с дейността на Комисията.

• Обучение на студенти в КЗД



На 20 февруари 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация на посещение бяха юристи и студенти в специалност „Право“. Всички те са участници в програмата „Правен инкубатор“ – иновативна практика, целяща подкрепа на млади юристи за професионална реализация.

Семинарът се реализира в рамките на споразумението за партньорство, подписано между КЗД и сдружение „Инициатива за равни възможности“ в началото на 2022 г.

Сдружението координира програмата „Правен инкубатор“ в България. Ръководителите на програмата Даниела Михайлова и Маряна Борисова оцениха високо отворените врати на Комисията за защита от дискриминация за младите юристи.



В рамките на деня студентите бяха запознати с дейността на Комисията за защита от дискриминация като единствен орган по равнопоставеност в България, като взеха участие и в професионален обучителен семинар. Обучението беше с практическа насоченост към спецификите на производството пред Комисията, Закона за защита от дискриминация, превантивната дейност, бяха проведени ролеви игри и решаване на казуси от практиката на КЗД. Модератори в отделните панели бяха директори на дирекции, началници на отдели и експерти от КЗД.



Освен участие в семинара младите юристи имаха възможност да посещават и заседания на Комисията. Впоследствие преминаха през кратки стажове в КЗД и в регионалните представителства на институцията.

• Студенти по програмата „Правен инкубатор“ присъстваха на открити заседания на КЗД

На 11 април 2023 г. студенти по програма „Правен инкубатор“ присъстваха на открити заседания от производството пред Комисията за защита от дискриминация. Тази инициатива е в рамките на споразумението за партньорство, подписано между КЗД и сдружение „Инициатива за равни възможности“. Тя е част от обучението на студенти с практическа насоченост към спецификите на производството пред Комисията, Закона за защита от дискриминация, превантивната дейност и др.

• Обучителни семинари на КЗД за служители от системата на МОН



От 20 до 24 април 2023 г. Комисията за защита от дискриминация проведе обучителни семинари за 150 служители от системата на Министерството на образованието и науката, в това число директори на училища, учители и психолози за работа в мултикултурна среда.





Присъстващите на обучението бяха запознати със статута и правомощията на КЗД, с международни, европейски и национални стандарти за защита от дискриминация в сферата на образованието, с начина на работа с уязвими групи в образователния процес, с превантивни мерки за недопускане на слово на омраза и последващи конфликти в образователните институции.



• Ученици от 32 средно училище „Свети Климент Охридски“ – София, посетиха КЗД



На 26 април 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация бяха ученици от 10 клас на 32 средно училище с усилено изучаване на чужди езици „Свети Климент Охридски“ – София. Те бяха водени от Елена Вретенарова, учител в училището.



Комисията беше представена с встъпителни думи от доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД. Пред учениците беше направена презентация от директора на дирекция СПАП, и началник на отдел „Специализирано производство“, с която младите хора бяха запознати с дейността на КЗД, с особеностите на производството пред нея, със Закона за защита от дискриминация.



Учениците проявиха интерес и посетиха открито заседание по преписка на петчленен заседателен състав на КЗД с председател Петър Кичашки, докладчик д-р Владимир Стоименова и членове доц. д-р Баки Хюсеинов, Златина Дукова и инж. Сабрие Сапунджиева.

• Заместник-председателят на КЗД връчи сертификати на юристи и студенти по право за проведен стаж и обучение в институцията

На 29 септември 2023г. доц. д-р Баки Хюсеинов – заместник-председател на КЗД проведе среща с юристите и студентите по право от програма „Правен инкубатор“ след проведеното обучение и едноседмичен стаж в Комисия за защита от дискриминация.



Доц. Хюсеинов изрази своето удовлетворение за проявения интерес на младите хора към комисията и посочи, че обратната връзка от тяхна страна относно дейността на КЗД, с която са имали възможност да се запознаят по време на стажа си е много важна. Той фокусира вниманието им върху превантивната дейност на КЗД, свързана със защита на правата на уязвимите групи от населението.



Проф. Йонкова също отправи обръщение към бъдещите юристи, свързано с необходимостта от познаване на структурата на една администрация. На въпрос отправен от присъстващите във връзка с производството пред комисията главният секретар на КЗД отговори, че се наблюдава тенденция за увеличаване на решенията потвърдени от

Административен съд, както и че решения на комисията са потвърдени от Европейския съд по права на човека.

Доц. Баки Хюсеинов връчи сертификати за проведено обучение и стаж в КЗД на участниците.

• Магистрати от Европа на посещение в КЗД



На 28 юни 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) на посещение бяха 12 магистрати – четирима прокурори и осем съдии, от Германия, Италия, Франция, Испания, Румъния и Литва. Те са в България в рамките на Програмата за обмен на Европейската мрежа за съдебно обучение и са приети от Националния институт на правосъдието.



На срещата доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, обстойно запозна магистратите от Европа с дейността на КЗД, със спецификата на производството пред институцията и с

превантивните ѝ функции. Представената информация предизвика сериозен интерес, бяха зададени редица въпроси, които прераснаха в ползотворна дискусия.



От страна на Комисията за защита от дискриминация на срещата присъстваха доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и проф. д-р Надежда Йонкова, главен секретар на КЗД.

Присъстваха и представители на Националния институт на правосъдието.

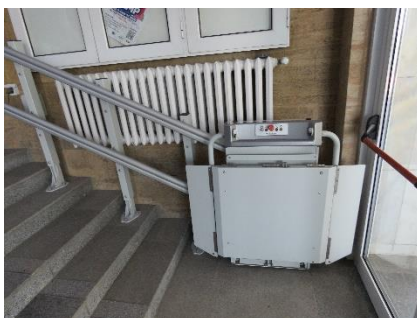
• КЗД връчи сертификат за достъпност на УНСС



На 12 юли 2023 г. на специална церемония доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), връчи на проф. д-р Димитър Димитров, ректор на Университета за национално и световно стопанство (УНСС), сертификат за изградена достъпна архитектурна среда във висшето учебно заведение.



Отличието се връчва от КЗД вследствие на изградената архитектурна среда в университета по съвременни стандарти на достъпността и е в рамките на провежданата от КЗД национална кампания „Достъпна България”.



Подчерта се, че в УНСС се полагат особени грижи за студентите с увреждания.

•Член на КЗД с участие в тържествен ритуал в Национален военен университет „Васил Левски“ във Велико Търново

На 6 октомври 2023 г. д-р Владимир Стоименова, член на Комисията за защита от дискриминация, участва в тържествен ритуал при полагане на военна клетва на курсанти от 150-и випуск на Националния военен университет „Васил Левски“ във Велико Търново.



При участието си в тържеството д-р Владимир Стоименова връчи поздравителен адрес за събитието и почетен плакет от Комисията за защита от дискриминация на бригаден генерал Иван Маламов, началник на Национален военен университет „Васил Левски“.



Обсъдени бяха въпроси за развитие на взаимно сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Национален военен университет „Васил Левски“ в разработването и изпълнението на съвместни проекти с образователен и възпитателен характер.

•Посещение в КЗД студенти, специалност „Право“ от Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“



На 23 ноември 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация бяха студенти от специалност „Право“ от Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“, в който от тази година съобразно утвърдения учебен план на Юридическия факултет, се провеждат учебни занятия по избираемата дисциплина „Правен режим на защитата от дискриминация". Студентите бяха придружени от водещите преподаватели по специалността – гл. ас. д-р Благой Делиев и ас. Тодор Рогошев.



В рамките на деня студентите бяха запознати с дейността на Комисията за защита от дискриминация като единствен орган по равнопоставеност в България, като взеха участие и в

професионален обучителен семинар. Обучението беше с практическа насоченост към спецификите на производството пред Комисията.



Освен участие в обучението бъдещите юристи имаха възможност да посетят откритите заседания на Комисията. От страна на Комисията на събитието участие взеха доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД, проф. д-р Надежда Йонкова – главен секретар на КЗД, Елка Божова – директор на дирекция СПАП, Свилена Иванова – началник на отдел „Специализирано производство“, Виктория Миланова – началник АПМС, и Елица Стаменова – главен специалист ИТ.

• Проф. д-р Фади Дау изнесе публична лекция в КЗД



На 13 ноември 2023 г., по покана на председателя на Комисията за защита от дискриминация доц. д-р Ана Джумалиева, проф. д-р Фади Дау – изпълнителен директор на Globethics, международна неправителствена организация, която работи за интегриране на етиката в обществото, изнесе публична лекция на тема: „Приобщаващо гражданство за междурелигиозен мир и човешко братство“.

Проф. Фади Дау беше придружен от Венцеслав Събев – вицепрезидент на Геостратегическа обсерватория на Женева и съветник на GLOBETHICS за Европа и Централна Азия.



На събитието присъстваха Ведат Ахмед – председател на Висшия мюсюлмански съвет, проф. д.ик.н. Стоян Денчев – председател на настоятелството на Университета по библиотекознание и информационни технологии (УниБИТ), проф. д-р Тереза Тренчева – заместник-ректор по научната дейност и международното сътрудничество на УниБИТ, гл. ас д-р Евелина Здравкова от УниБИТ, Робърт Джераси – председател на Национално сдружение на религиозните общности в България, и проф. д-р К. Нушев от Богословския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“.



От страна на Комисията за защита от дискриминация присъстваха Златина Дукова – член на КЗД, проф. Надежда Йонкова – главен секретар, Жасмина Милушева – директор на дирекция „Административно-правно обслужване“, Елка Божова – директор на дирекция „Специализирано производство, анализ и превенция“, Свилена Иванова – началник на отдел „Специализирано производство“, Виктория Миланова – началник на отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“, както и много служители на комисията.



По време на лекцията проф. Фади Дау изтъкна, че със съществуването на Комисията за защита от дискриминация в Република България се защитава културно-религиозното

разнообразие в страната. По негови думи Комисията се явява стълб на различните етноси, които живеят заедно и взаимно се обогатяват. В лекцията си той посочи, че солидарността, която проявява българският народ, прави възможно взаимното съществуване и добросъседството на различни религии у нас.

Проф. Фади Дау е автор на редица книги. Преподавал по геополитика на религиите. Като признат международен експерт в сферата на междурелигиозния и межкултурен диалог, той е бил и медиатор в преговори в Близкия изток, Северна Африка и Югоизточна Азия. През 2020 г. получава наградата Elevate Prize for global thinkers and change-makers.



Фондацията, която ръководи – Globethics, е със седалище в Женева и има повече от 130 представителства в различни държави в света и седем институционални представителства в различни точки на света, включително Африка, Азия, Южна и Северна Америка. Фондацията е координатор на Международния консорциум по Етика във висшето образование. Организацията разполага и с най-богатата онлайн библиотека по въпросите на етиката (с над 3 милиона заглавия), която включва различни културни, религиозни и философски етични традиции. През 2021 г. Globethics получава акредитация от Европейската Агенция за висше образование като център за дистанционно обучение.

По време на събитието се подписа и Меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и фондация Globethics.

• Ученици от СУ „Цанко Бакалов Церковски“, с. Никола Козлево, област Шумен на посещение в КЗД



На 1.12.2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация бяха ученици от основен и среден курс от СУ “Цанко Бакалов Церковски”, с. Никола Козлево, област Шумен. Учениците бяха придружени от свои преподаватели Рефат Талиб и Божидар Постомпиров.



В рамките на деня учениците бяха запознати с дейността на Комисията за защита от дискриминация като единствен орган по равнопоставеност в България, като взеха участие в теоретично обучение и интерактивни занимания. Обучението беше с практическа насоченост към спецификите на производството пред Комисията.

2. Сътрудничество на международно ниво

2.1. Сътрудничество с международни организации

➤ Работа с Европейската комисия

Като ключов партньор в борбата срещу дискриминацията и нетолерантността, тясното сътрудничество с Европейската комисия е важно за КЗД. През 2023 г., повечето срещи и семинари на ЕК се проведоха в хибридна форма – присъствено и онлайн

Представяме в последователност инициативите:

• **Представители на КЗД участваха в работна среща по предложения на ЕК за директиви за укрепване на органите по равнопоставеността**

Златина Дукова, член на Комисията за защита от дискриминация, и Виктория Миланова, началник отдел „АПМС“, взеха участие в работна среща за обсъждане на нови предложения на Европейската комисия за директиви за укрепване на органите по въпросите на равнопоставеността.



В партньорство с експертите от Министерството на труда и социалната политика Комисията за защита от дискриминация работи активно по предложенията и сформирането на позицията на Република България по директивите, която ще бъде представена на работна група „Социални въпроси“ към Съвета на Европа.

➤ **Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността (ЕКРН)**

На 27 октомври 2023 г. представител на КЗД участва в годишния семинар на ЕКРН с органите за равенство, който тази година бе на тема „Подобряване на независимостта и ефективността“.

Бяха изнесени речи на теми като „сътрудничество между органите за равенство и парламентите“, и „Предизвикателства, пред които са изправени органите за равенство“.

Разгледани бяха и свидетелства на жертви на дискриминация за техния опит с усилията на органите за равенство да ги подкрепят, както и наблюдения от изследването на закона и законодателното развитие.

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

Експерт от КЗД взе участие в информационната сесия „FRA Data Explorer: ключов инструмент за националните институции“. Бяха разгледани теми като насилието срещу жени, роми и пътуващи, малцинства, както и дискриминацията и престъпленията от омраза срещу евреи или ЛГБТИ+ лица. Представена беше практически възможностите за адекватно ползване на сайта на Агенцията за основни права към ЕС по посочените теми.

➤ **Организация за сигурност и сътрудничество в Европа (ОССЕ)**

Представител на КЗД участва в брифинг на ОССЕ свързан с докладването на престъпленията от омраза. Обсъдиха се целите на публикуването на Доклада за престъпления от омраза и какво съдържа, както и ролята на националните точки за контакт – основните цели, продължаването на кооперацията с ODHR и каква би била идеалната точка за контакт от гледна точка на предоставената информация.

Във втората част беше обърнато внимание на процеса и методологията на доклада (мотивация на престъпния акт, какво е престъпление на омраза, видове престъпления) и правилното предоставяне на информация, какво съдържат и как се попълват въпросниците, и как се чете доклада за престъпленията от омраза.

На 25 май 2023 г. във Варшава беше представено практическото ръководство „Разбиране на престъпленията от омраза срещу ромите и посрещане на нуждите за сигурност на ромските и синтските общности“, изготвено със съвместните усилия на ОССЕ и БДИПЧ. Матео Мекачи, директор на БДИПЧ, изнесе встъпителна реч, в която засегна въпросите за защитата на ромската общност и борбата с дискриминацията. Практическото ръководство бе резултат от дългогодишни усилия. Беше отбелязано, че ромите и синтите са малцинството с най-голям брой жертви на престъпления на омраза и беше подчертана нуждата от по-добра защита на техните права.

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

• **Участие в семинар на тема „Органи по равнопоставеността, допринасящи за националните стратегически рамки за ромите“**

На 27 февруари 2023 г. служител на КЗД представи дейността на институцията като говорител в онлайн работилница/семинар на EQUINET на тема „Органи по равнопоставеността, допринасящи за националните стратегически рамки за ромите“.

В събитието се проследи напредъкът в работата на органите по равнопоставеността и се обсъди ролята, която могат да играят при прилагането на мониторинга на националните стратегически рамки за ромите, като също се споделиха и добри практики. Обсъдиха се основните предизвикателства и препятствия, срещани при наблюдението и прилагането на стратегическите рамки за ромите.

В изказването от страна на КЗД бе представена опростена схема на националната стратегическа рамка за ромите, като се наблегна на предложените от КЗД дейности и основните приоритети и отговорности на КЗД. В детайл се представи и работата на регионалните представители на комисията в различните области на България.

• Участие в работна група „Семейства на дъгата“

На 27.03.2023 г. представител на КЗД участва в работна група на Еквинет „Семейства на дъгата“. На срещата всеки от присъстващите представи себе си и работата си и се обсъдиха идеи за полезни практики, за бъдещи срещи на работната група и всеки от присъстващите.

Във втората част се състоя представяне на законодателната инициатива на Европейската комисия относно взаимното признаване на родителството от Мария Вилар Бадиа, служител по правни въпроси и политика, ГД „Правосъдие и потребители“ на ЕК.

• Дейност в работна група „Формиране на политики“

Предоставена бе информация на Еквинет във връзка с въпросник на работна група „Формиране на политики“, свързан с правомощията на органите по равнопоставеността за даване на препоръки.

• Дейност в работна група „Стандарти за органите по равнопоставеността“

През месец май беше проведено заседание на РГ „Стандарти за органите по равнопоставеността“, където беше представено ръководството свързано с темата. Основните въпроси се отнасяха до това как да се ангажират членовете на мрежата с предложените директиви на ЕС относно стандартите за органите по равнопоставеността и какво искат да постигнат органите по равнопоставеността.

Акцент беше поставен върху гарантиране на приемането на възможно най-строгия набор от законодателни стандарти на ЕС за органите за равенство. Отчетена бе решаващата роля на членовете на EQUINET за насърчаване на законодателното предложение относно стандартите за органи по въпросите на равенството на национално ниво, като се изградят собствени стратегии на национално ниво, които да са най-добре адаптирани към техния политически и институционален контекст.

През месец септември се проведе второто заседание на РГ „Стандарти за органи за равенство“. На проведеното заседание бяха обсъдени индикаторите, свързани със стандартите за органите по равнопоставеността. Акцент беше поставен върху бюджетите на органите и необходимостта бюджетът на многомандатните органи да е съобразен с мандата, свързан с въпросите на равенството, както и да бъдат предоставени гаранции от парламента, че няма да има непропорционални намалявания на бюджета. Беше отчетено, че за изпълняване на правомощията и функциите си органите по равнопоставеността трябва да разполагат с достатъчно ресурси, за да наемат достатъчен брой служители с различни компетентности, както и да предлагат конкурентни заплати и условия на труд с аналогични организации на национално ниво.

Беше поставен фокус върху техническите ресурси, например помещенията, които се предоставят на органите по равнопоставеността, да бъдат безплатни или наемите да са съобразени с бюджета им. Отчетена беше необходимостта от подходяща инфраструктура, за да изпълняват ефективно задълженията си, като това включва възможности за използване на инструменти за онлайн консултиране и събиране на данни, както и посрещане на потребностите от информационни системи.

Констатирано беше, че органите по равнопоставеността са изправени пред нови предизвикателства, свързани с нови форми на дискриминация, за което би могъл да допринесе изкуственият интелект. беше подчертано, че независимо дали органите по равнопоставеността кандидатстват за външно финансиране, те трябва да разполагат с достатъчен бюджет, отпуснат от държавата, за да изпълняват в пълен обем определените им правомощия.

• Участие в онлайн кръгла маса относно зелената сделка

На 26 септември 2023 г. представител на КЗД взе участие в онлайн кръгла маса на EQUINET на тема „Въздействието на Зелената сделка на ЕС върху равенството. Проучване на ролята и потенциала на органите по въпросите на равенството“. На събитието се обсъди възложеното от EQUINET изследване, което да послужи за разработване на оценка на равенството във връзка със Зелената сделка на ЕС и определяне на ролята на органите по равнопоставеността в действията, политиките и законодателството в областта на климата.

Бяха обсъдени и добри практики на органите по равнопоставеността, работещи по казуси, свързани с климатичната справедливост, и беше проведена панелна дискусия с експерти по равенството относно ефектите от изменението на климата върху различни маргинализирани групи.

- **Участие в заседание работна група „Формиране на политики“**

През месец октомври 2023 г. беше проведено заседание работна група „Формиране на политики“. Темата беше „Работата на органите по равнопоставеността във връзка с равенството в образованието“. Акценти бяха приобщаващото образование и превантивните програми за деца от уязвими групи. Идентифицирани бяха основните групи и признаците, по които те са дискриминирани в образователната система (увреждане, етнос , ЛГБТИ+).

- **Участие в работна група „Законодателство за равенство“**

През месец октомври 2023 г. експерт от КЗД участва в заседание на работна група „Законодателство за равенство“. Фокус беше поставен върху уязвимите групи от населението и защита на правата им. Бяха представени дефиниции на понятието „уязвими групи“ от представителите на органите по равнопоставеността от различни държави.

- **Участие в конференция „Чия Зелена Сделка?“**

На 24 октомври 2023 г. в Талин, столицата на Естония, се състоя онлайн конференция под надслов „Чия Зелена Сделка?“. Организираното в рамките на Еквинет събитие започна с въстъпителните думи на Кристиан Веске, комисар по въпросите на равенството между половете и еднаквото третиране. Беше подчертано, че зеленият преход ни предоставя уникална възможност да се справим с проблемите, свързани с климата, и да променим икономиката. В конференцията участваха представители на правителства, които към края на конференцията заявиха, че казаното ще бъде предадено на съответните министри на енергетиката, инфраструктурата, регионалното развитие и транспорта за подобрене на житейските условия на всички.

- **Участие в онлайн семинар относно транспорта и равенството между половете**

На 14 ноември 2023 г. се състоя онлайн семинар под надслов „Преминаване към екологичен и равен за половете енергиен преход“, организиран от Европейския институт за равенство между половете (EIGE). На семинара бяха обсъдени възможните начини за разгръщане на възобновяемите енергийни източници, което да доведе до по ниски битови сметки и да допринесе за намаляването на емисиите на парникови газове, диверсифицирането на енергийните доставки и намаляването на зависимостта от ненадеждните и непостоянни пазари на изкопаеми горива, особено на нефт и газ.

• Конференция на високо равнище: общи стандарти за органите по равнопоставеността

На 14 и 15 декември 2023 г. главен специалист от КЗД все участие в конференция на високо равнище на тема „Отговор на необходимостта от общи стандарти за органите по въпросите на равенството: основа за ефективната защита на равенството и недопускането на дискриминация в Европа“ и семинар на тема „Застъпничество за и от органите по въпросите на равенството на национално равнище“.

Събитията бяха организирани в рамките на проект, изпълняван от EQUINET и финансиран от Федералната агенция за борба с дискриминацията на Германия (FADA). Проектът има за цел да допринесе за постигането на ефективно законодателство относно стандартите за органите по въпросите на равенството във всички страни от ЕС, като се ангажира активното участие на тези органи и всички заинтересовани страни припознаят значението на общите стандарти с оглед на ефективната работа на органите по въпросите на равенството.

Бяха разгледани основните положения в новите законодателни предложения на Европейската комисия относно общите стандарти за органите по въпросите на равенството, както и потенциалните предизвикателства пред транспонирането на новата уредба в националните законодателства.

В рамките на проведения на 15 декември семинар Никола Огнянов, главен специалист в отдел „АПМС“, постави за разглеждане проблема с липсата на функционален имунитет на членовете на КЗД, като беше изготвена и представена стратегия за застъпничество, обосноваваща необходимостта от изрична разпоредба в ЗЗДискр., предоставяща функционален имунитет на членовете на КЗД.

2.2. Сътрудничество с постоянни дипломатически представителства в Република България

• Посещение в дипломатическото представителство на Република Турция

На 28 февруари 2023 г., по покана на Н.П. Айлин Секизкьок посланик на Република Турция в Република България, председателят на КЗД, доц. д-р Ана Джумалиева, посети резиденцията на посланика.



По време на посещението председателят на Комисията изказа своите най-дълбоки съболезнования към целия турски народ за трагичните последствия от опустошителното земетресение на 6 февруари 2023 г. и последвалите вторични трусове.

Доц. д-р Джумалиева изрази своята готовност не само да продължи, а и да задълбочи добрите отношения със сходни на КЗД институции от Република Турция, за да могат заедно да се борят по-ефективно в сферата на човешки права.

• Председателят на КЗД посети резиденцията на посланика на Държавата Израел по случай 8 март

На 7 март 2023 г., по покана на Н.ПР. Йорам Елрон, посланик на Държавата Израел в Република България, и Алиансът за защита от насилие, основано на пола, председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева посети резиденцията на посланика.



Повод на поканата беше отбелязването на Международния ден на жената. На събитието присъства г-жа Геновева Тишева, член на Комитета за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените на ООН и председател на Алианса за защита от насилие, основано на пола.

Форумът даде възможност да се сподели информация за дискриминацията и домашното насилие срещу жени както в България, така и в Израел, и да се обсъдят действията, с които може да се противодейства срещу тях.



Гостите подписаха призив за действие, с който се обединиха около идеята подобни инициативи да бъдат правило, а не изключение. По този начин борбата с насилието, основано на пола, и дискриминацията срещу жени, ще получават гласност и подкрепа от обществото.

• **Заместник-ръководителят на мисията на Държавата Израел в България посети КЗД**

На 21 март 2023 г. Наама Леви, заместник-ръководител на мисията на Държавата Израел в България, беше на посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД).



Тя беше посрещната от Ана Джумалиева, председател на КЗД, и Роберт Джераси, председател на Националния съвет на религиозните общности в България и съветник в КЗД.



Наама Леви беше запозната с производството пред Комисията, с нейните задължения и правомощия, заложи в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.). Подчертана беше и уникалността на Закона за защита от дискриминация в рамките на Европейския съюз с оглед широкия спектър от защитени признаци, посочени в него. Беше обърнато внимание и на ролята и функциите на регионалните представители на КЗД.



Посочени бяха съвместните действия през годините на КЗД и Организацията на евреите в България „Шалом“ и подписаният между тях меморандум за сътрудничество.

Наама Леви прояви интерес към работата на КЗД в областта на защитата правата на хората с увреждания, правата на жените и насилието срещу тях, което по нейните думи се превръща в непоносим феномен и е морално задължение на всеки за борба срещу подобни прояви.



Бяха обсъдени идеи за съвместни инициативи на КЗД със сродни институции в Израел в посока недискриминация и права на човека.

• **Италианският посланик на посещение в КЗД**

На 4 април 2023 г. Н. Пр. Джузепина Дзара, посланик на Република Италия в България, посети Комисията за защита от дискриминация.



Н. Пр. Джузепина Дзара беше запозната с функциите и правомощията на Комисията, както и с уникалните характеристики на българския орган по равнопоставеност, включително изградената мрежа от регионални представители. Представена беше и превантивната дейност на КЗД и сътрудничеството с местни и международни организации.



Нейно превъзходителство зададе редица въпроси, свързани с оплакванията в Комисията за дискриминации по признаците увреждане и пол, за дискриминация в сферата на заетостта и др.



В края на срещата се акцентира върху очерталата се възможност за съвместни инициативи и действия в посока недискриминация и защита правата на хората.

• **Представители на КЗД присъстваха на честването на националния празник на Кралство Мароко**



На 31 юли 2023 г. председателят на комисията за защита от дискриминация доц. д-р Ана Джумалиева и главеният секретар проф. д-р Надежда Йонкова присъстваха на отбелязването на националния празник на Кралство Мароко.



Събитието се проведе в Национална библиотека „Св. св. Кирил и Методий“, където бе открит културен кът на Кралство Мароко. Церемонията беше открита от Мария Габриел, заместник-министър председател и министър на външните работи, и Н. Пр. Закия Ел Мидауи, извънреден и пълномощен посланик на Кралство Мароко в България.

• **Посещение в КЗД на посланика ни в Република Куба**

На 8 август 2023 г. на посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше Н. Пр. Тодор Кънчевски – извънреден и пълномощен посланик на Република България в Република Куба.



Той се срещна с доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и проф. д-р Надежда Йонкова, главен секретар на КЗД.

• **Посланикът на Кралство Мароко на посещение в Комисията за защита от дискриминация**



На 4 октомври 2023 г. Н. Пр. Закия Ел Мидауи – извънреден и пълномощен посланик на Кралство Мароко в България, беше на посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД).



Тя се срещна с доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД, доц. д-р Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД, и Поля Христова – държавен експерт в отдел АПМС.



В разговор бяха обсъдени бъдещи срещи и съвместни инициативи между Комисията за защита от дискриминация и сродни институции от Мароко.

• Израелският посланик посети КЗД

На 6 декември 2023 г. Н. Пр. Йоси Леви Сфари, посланик на Държавата Израел в Република България, посети Комисията за защита от дискриминация. Той беше придружен от Наама Леви – заместник-ръководител на мисията.



Негово превъзходителство беше запознат доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД със същността, правомощията и задълженията на Комисията, заложи в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), със спецификата в производството ѝ, с нейната превантивна дейност.

Беше подчертана уникалността на ЗЗДискр. в рамките на Европейския съюз с оглед на заложените в закона широк спектър от признаци, защитени от дискриминация. Обърна се внимание и на ролята и функциите на регионалните представители на КЗД.



Отбелязани бяха съвместните инициативи на КЗД и Организацията на евреите в България „Шалом“ и на подписания между тях меморандум за сътрудничество.

Обсъдени бяха възможности за бъдещи контакти с израелски сродни органи с цел превенция и недискриминация.



Н. Пр. Йоси Леви Сфари бе запознат и пряко с производството пред КЗД, като посети заседателната зала и провеждащо се там заседание.

Гостът беше впечатлен от работата на Комисията, като подчерта това неколнократно в своите изказвания.

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

• Участие в конференция „Бъдещето на човешките права през 21 век“



На 11 и 12 януари 2023 г. представители на Комисията за защита от дискриминация – Ана Джумалиева, председател, Виктория Миланова, началник на отдел „АПМС“, и Джейлян Мустафа, регионален представител, взеха участие в международна конференция „Бъдещето на човешките права през 21 век“ в Анкара, Република Турция. Организатор на форума беше Шереф Малкоч, главен омбудсман на Република Турция.

Конференцията беше открита от Реджеп Таип Ердоган, президент на Република Турция.



На събитието присъстваха национални и регионални омбудсмани, академици, различни организации, работещи за правата на хората. Конференцията предостави на участниците уникалната възможност за активизиране и укрепване сътрудничеството на институции за защитата и насърчаването на правата на човека, както и среща с най-добри практики от различни страни.



В първия панел на конференцията Ана Джумалиева, председател на КЗД, направи изказване на тема: „Предизвикателствата пред институциите за защита правата на човека във века на дигитализацията“.



На конференцията Ана Джумалиева установи контакт с редица представители на сродни организации, което е предпоставка за бъдещи съвместни инициативи в посока защита правата на хората.



В културната програма на конференцията бяха организирани посещения на джамията Бештепе Милет, както и на Президентската национална библиотека, чието богатство включва над 4 млн. издания на различни езици.

•Официално посещение на представители на Комисаря за защита от дискриминация на Република Албания



На 1 февруари 2023 г. на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) беше д-р Робърт Гайда, Комисар за защита от дискриминация на Република Албания. Той беше придружен от Брунилда Менала, съветник в институцията Комисар за защита от дискриминация на Република Албания, Байрам Бакали, експерт в отдел „Човешки ресурси“ в институцията, и Миранда Ходжа, представител на посолството на Република Албания в България. Делегацията от Република Албания е на посещение в България по покана на КЗД.



На срещата присъстваха Ана Джумалиева – председател на КЗД, Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД, Владимира Стоименова – член на КЗД, Златина Дукова – член на КЗД, Наско Атанасов – член на КЗД, Сабрие Сапунджиева – член на КЗД, София Йовчева – член на КЗД, Надежда Йонкова – главен секретар на КЗД, Виктория Миланова – началник на отдел

АПМС, Поля Христова – държавен експерт в отдел АПМС, Виктор Рибарски – главен специалист в отдел АПМС.



Доц. д-р Ана Джумалиева – председател на КЗД запозна гостите със структурата и дейността на КЗД, с характера ѝ като независим държавен орган, с широките ѝ правомощия, както и със спецификата на производството пред този орган. Обърна се особено внимание на превантивната дейност на институцията.

Последва обобщението, че множеството допирни точки в работата на двете институции предполагат и възможности за редица съвместни дейности и инициативи. Беше направено предложение да се работи в бъдеще по съвместен проект на двете институции в посока недискриминация и защита правата на човека, както и да се предвиди възможност за обучение на експерти от институциите на разменни начала.

Гостите присъстваха и на открито заседание от производството пред КЗД и зададоха редица въпроси по темата.



Официална среща на делегацията от Албания беше организирана с Елена Чернева-Маркова – заместник-омбудсман на Република България.



В програмата на гости беше включена и среща с представители на Националния съвет на религиозните общности в България и с неговия председател Роберт Джераси.

Посетена беше и синагогата в София.

• Официално посещение на делегация от Черна гора



На 10 март 2023 г. по покана на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) на официално посещение в България беше делегация от Министерството на човешките права и

малцинствата на Черна гора, водена от Фатмир Гйека, министър на човешките права и малцинствата на страната. Членове на делегацията бяха Астрит Ходжа, държавен секретар, Саня Жугич, началник на кабинета на министъра, и Семра Мартинович, независим съветник. Делегацията беше съпроводена от Йелена Филипович-Стойанов, временно управляващ посолството на Черна гора в България,



Официалната среща за гостите от Черна гора беше организирана с Лазар Лазаров, вицепремиер и министър на труда и социалната политика. На срещата беше отговорено на конкретни запитвания на гостите, свързани с изискванията на ЕС в предприсъединителния период по отношение на права на човека и малцинства, фондове, които могат да се ползват от кандидат-член на ЕС, и може ли Черна гора на разчита на споделен опит и експертиза от страна на България в тази посока.



На среща в Комисията за защита от дискриминация гостите бяха обстойно запознати със структурата и дейността на КЗД, като беше поставен акцент върху характера ѝ на независим държавен орган, на широките нейни правомощия, на производството и юридическа сила на постановените от нея решения. Обърна се внимание на превантивната дейност на институцията и на ЗЗДискр.



Беше сключен меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и Министерството на човешките права и малцинствата на Черна гора. Меморандума подписаха доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и Фатмир Гйека, министър на човешките права и малцинствата.



С меморандума страните изразяват желание за сътрудничество и съвместни дейности в посока защита правата на хората.

•Посещение на представители на Държавния комитет по вероизповеданията в Албания



На 8 юни 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация беше на посещение делегация от представители на Държавния комитет по вероизповеданията в Албания, водени от неговия председател Клодиан Буклу.



Срещата беше организирана от Роберт Джераси, председател на Националния съвет на религиозните общности в България. На срещата присъства и Н. Пр. Доника Ходжа, извънреден и пълномощен посланик на Република Албания в България.



Проведените разговори бяха в посока съхранение на разбирателството и взаимното уважение между хората в името на едно хуманно, хармонично и толерантно общество, в което да бъде уважавано правото на всеки да изповядва своята вяра и религия.



Председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева отправи предложение към гостите от Албания за сключване на бъдещ меморандум за сътрудничество между двете институции.

• Участие в международна конференция под надслов „За ролята на омбудсмана в света: между реалното и възможното“



На 21-22 септември 2023 г. по покана на д-р Марино Фардели, омбудсман на регион Лацио и Национален координатор на италианските омбудсмани, председателят на Комисията за защита от дискриминация доц. д-р Ана Джумалиева и зам.-председателят на КЗД доц. Баки Хюсеинов, Виктория Миланова, началник отдел „АПМС“, и Виктор Рибарски, главен специалист в отдел „АПМС“ на КЗД, взеха участие в международна конференция „За ролята на омбудсмана в света: между реалното и възможното“.



По време на събитието доц. д-р Ана Джумалиева изнесе доклад в панел „Правото на здраве. Хората с увреждания и достойнството на уязвимите групи“. Във форума участие взеха омбудсмани и представители от комисии за защита от дискриминация и комисии по правата на човека от повече от 55 държави от различни континенти.



Доц. д-р Джумалиева посочи, че с подобни инициативи ще се допринесе за промяна и отстояване на ангажименти към хората, които най-много се нуждаят от помощ. Доц. д-р

Джумалиева обърна съществено внимание на функциите, правомощията и практиката на КЗД, както и на правната регламентация в България, отнасяща се до хората с увреждания.



Пред гостите във форума доц. Джумалиева ясно посочи, че „хората с увреждания са хора като всички останали. В този смисъл са създадени и на европейско ниво съответните правни средства за защита срещу дискриминация, които съответно са транспонирани по един или друг начин от всички държави-членки. Нашата работа в Комисията за защита от дискриминация, като единствения орган по равнопоставеност в България, е да гарантираме спазването на тези гаранции.



Ние обръщаме специално внимание на уязвимите групи, каквито безспорно са и хората с увреждания. Важно е правоприлагащите органи да балансират обществените настроения и да гарантират, че особено в здравеопазването хората с увреждания ще се ползват с правата и задълженията, с които се ползват всички останали граждани“.

• **Участие в международна конференция „Ефективността на омбудсманите в институционалната работа и тяхната роля в насърчаването на зачитането на правата на човека“**



По покана на омбудсмана на Кралство Бахрейн – Нейно Превъзходителство Гада Хамид Хабиб, председателят на Комисията за защита от дискриминация доц. д-р Ана Джумалиева взе участие в международна конференция „Ефективността на омбудсманите в институционалната работа и тяхната роля в насърчаването на зачитането на правата на човека“. Доц. Джумалиева беше придружена от главния секретар на КЗД – проф. Надежда Йонкова, и Акрам Хан.



Конференцията се проведе на 18 и 19 октомври 2023 г. в столицата на Бахрейн – Манама, за да отбележи десетата годишнина от създаването на Независимата служба на омбудсмана към Министерството на вътрешните работи в Кралство Бахрейн.



Конференцията беше открита от Негово Превъзходителство Наваф Бин Мохамед Ал Маавда – министър на правосъдието и ислямските въпроси на Кралство Бахрейн, и нейно превъзходителство г-жа Гада Хамид Хабиб, омбудсман на Кралство Бахрейн.



Сред основните чуждестранни говорители на конференцията бяха:

- Крис Фийлд – омбудсман на западна Австралия и президент на Международния институт на омбудсмана (IOI) – Австралия;
- Шереф Малкоч – главен омбудсман на Република Турция и президент на Асоциацията на омбудсманите на Организацията за ислямско сътрудничество (OICAO) – Република Турция;
- Марино Фардели – президент на Националната координация на Италианските омбудсмани и омбудсман на Лацио – Италия;
- Мохамед Беналилу – медиатор на Кралство Мароко;

- Мухаррем Кълъч – председател на Институцията за човешки права и равенство на Република Турция;
- Джианина Ирландо – президент на Националната асоциация за граждански надзор на правоприлагането (NACOLE) – САЩ.
- Алмас Али Джовинда – съветник по правните въпроси и федерален данъчен омбудсман и изпълнителен секретар на Асоциацията на омбудсманите на ОИС (OICOA) – Пакистан;
- Пола Джак – съветник по правосъдието – отвъдморско сътрудничество на Северна Ирландия (NI-CO) – Великобритания.

•Участие в конференция на тема „Ролята на омбудсмана в защитата от дискриминация със специален акцент върху религиозните права“





По покана на Европейския институт на омбудсмана председателят на КЗД доц. д-р Ана Джумалиева, зам. председателят на КЗД доц. д-р Баки Хюсеинов, главният секретар проф. д-р Надежда Йонкова и Акрам Хан – експерт в КЗД, участваха в конференция на тема „Ролята на омбудсмана в защитата от дискриминация със специален акцент върху религиозните права“. Конференцията се проведе в Дубай на 3 и 4 ноември 2023 г.



Доц. Джумалиева имаше честта да бъде първи говорител на конференцията и представи доклад на тема „Комисията за защита от дискриминация – гарант за религиозна толерантност в

Република България“. Докладът беше посрещнат с голям интерес от страна на участниците в конференцията.

2.4. Сключени Меморандуми за сътрудничество

• Меморандум за сътрудничество между КЗД и БНР

На 13 март 2023 г. беше сключен меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация (КЗД) и Българско национално радио. Меморандумът беше подписан от Ана Джумалиева, председател на КЗД, и Милен Митев, генерален директор и председател на УС на Българско национално радио.



По силата на подписания меморандум двете страни се договарят за съвместно сътрудничество в сферата на масовото осведомяване като форум за социално взаимодействие и комуникация, а инициативите и дейностите на страните да бъдат обусловени от идеята за толерантност и равенство в третирането.

Страните изразиха желанието си за сътрудничество и съвместни дейности, които се състоят в подготовка и популяризиране на различни инициативи и информационни кампании, свързани с недопускане слово на омразата в медийната среда, с противодействие на дискриминацията в обществото, с недостъпната архитектурна среда. Споразумението предвижда реализиране на съвместни проекти и програми, организиране на реципрочни посещения, стажове и обучения за професионално развитие на експертите и журналистите.



Меморандумът се сключва за неограничен срок и влиза в сила от датата на неговото подписване.



На подписването на меморандума от страна на КЗД присъстваха Ана Джумалиева, председател, членовете Сабрие Сапунджиева и Наско Атанасов, главният секретар Надежда Йонкова и Виктория Миланова, началник-отдел АПМС.

• **Меморандум за сътрудничество и съвместна дейност между Комисията за защита от дискриминация и ВВМУ „Н. Й. Вапцаров“**

На 12 юни 2023 г. доц. д-р Ана Джумалиева, председател на Комисията за защита от дискриминация (КЗД), посети Висше военноморско училище „Н. Й. Вапцаров“. Посещението беше по покана от флотилен адмирал проф. д.в.н. Боян Медникаров, който запозна председателката на КЗД с дейността и проектите, които развива военноморското училище.



Пред студенти и курсанти от Морското училище доцент Джумалиева изнесе публична лекция на тема „Недопускане на дискриминацията в контекста на националната сигурност“.



Присъстващите бяха запознати с компетенциите и правомощията на КЗД като единствен орган по равнопоставеност и беше даден акцент върху спецификата в производството пред нея и превантивната ѝ дейност. Разисквани бяха въпроси, свързани с преодоляване на неравенството и правата на хората.



Беше сключен меморандум за сътрудничество между двете институции, като документът беше подписан от доц. д-р Ана Джумалиева и флотилен адмирал проф. д.в.н. Боян Медникаров. Документът очертава бъдеща съвместна дейност, общи инициативи и проекти.

• **Меморандум за сътрудничество между КЗД и Сдружение „Редки болести България“**

На 9 октомври 2023 г. беше сключен меморандум за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация (КЗД) и Сдружение „Редки болести България“.



Меморандумът беше подписан от доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, и д-р Петя Стратиева, председател на Сдружение „Редки болести България“.

Предвид големия потенциал и натрупания опит и експертиза на двете страни в меморандума в сферата на равнопоставеността и защитата от дискриминация в обществото и с цел по-широкото публично представяне на техните роли и активности, КЗД и Сдружение „Редки болести България“ декларират ангажиментите си да обединят своите усилия за осъществяване на сътрудничество в реализиране на общи проекти, програми и съвместни инициативи за промяна на средата за хората с редки болести, както и да работят заедно за реализиране на други дейности, които се финансират по програми на Европейския съюз в областта на защитата и насърчаването на правата на човека, равенството и равните възможности.



На събитието присъстваха доц. д-р Ана Джумалиева, председател на КЗД, доц. д-р Баки Хюсеинов, зам.-председател на КЗД, инж. Наско Атанасов, член на КЗД, и д-р Поля Христова, държавен експерт в отдел АПМС.



От страна на Сдружение „Редки болести България“ присъстваха д-р Петя Стратиева, председател на Сдружението, и Наталия Григорова, зам.- председател на Сдружението.

• Меморандум за сътрудничество между КЗД и НО „Малки български хора“



На 8 декември 2023г. беше подписан Меморандум за сътрудничество между КЗД и НО „Малки български хора“.

Сключеното споразумение за сътрудничество между страните ще даде възможност те да си сътрудничат чрез съвместна дейност: методическа и експертна подкрепа, споделяне на добри практики и съвместни инициативи.



По време на срещата бяха обсъдени различни съвместни кампании, които да допринесат за предоставяне на достъпна архитектурна среда на хора с увреждания, недопускане на дискриминация и противодействие на дискриминацията на пазара на труда.

Като цели на бъдещите съвместни дейности бяха поставени достигането на информацията до подходящи целеви групи и популяризирането на правата на уязвимите групи от населението.

VI. АДМИНИСТРАТИВНА И ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

1. Административно-правно обслужване

Регистратура и деловодство

През 2023 г. в Комисията за защита от дискриминация са обработени общо **14 517** бр. документи, както следва: 8 8085 бр. – входяща и 6 432 бр. изходяща кореспонденция.

Общият брой жалби, сигнали и допълнения към тях е **795**, разпределени както следва: жалби – **433**, сигнали – **49** и допълнения към тях – **313**.

Общият брой доклади за самосезиране за 2023 г. са **74**.

Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД са **626** бр.

Постъпили са и над **180** електронни запитвания.

В резултат, по депозираните жалби, сигнали и допълнения към тях, както и доклади за самосезиране са образувани **320** преписки. Издадени са **988** разпореждания на председателя на Комисия за защита от дискриминация както за образуване на преписки, така и по хода на производство.



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

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

Независима правна помощ

По електронен път са постъпили над **180** запитвания, по които са изготвени над **250** отговори.

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

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

В изпълнение на задължението за оказване на независима правна помощ на жертвите на дискриминация при подаване на жалби за дискриминация (чл. 47, т. 9 от Закона за защита от дискриминация) в приемната на КЗД и по телефона са консултирани над **1 600** лица.

Достъп до обществена информация

През 2023г. гражданите и организациите често са се възползвали от възможността да си съставят собствено мнение за дейността на Комисията, дадена им чрез Закона за достъп до обществена информация.

През 2023 г. са постъпили общо **21** заявления за достъп до обществена информация.

Заявленията са подадени от:

- Неправителствени организации – 2 бр.;
- Журналисти – 2 бр.;
- От физически лица – 17 бр.

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

Издадени актове

КЗД в срок е изготвила **21** броя отговори – писма и решения по ЗДОИ за 2023г., от които:

- в 15 случая са изготвени решения за предоставяне на достъп до обществена информация (ДОИ);

- в 1 случай на основание чл. 29, ал. 1 от ЗДОИ са изпратени писма за уточняване на предмета на искането;

- в 2 случая срокът за отговор е удължаван, тъй като исканата информация е била в голямо количество;

- 1 писмо за допълване на решение по ЗДОИ;
- 2 писма с указание за приложимия ред за разглеждане на оплаквания за дискриминация.

Няма заявления, оставени без разглеждане и/или непроизнасяне.

Обжалване на решения за достъп до обществена информация:

През 2023 г. няма обжалвани решения за достъп до обществена информация.

Няма установени нарушения на длъжностни лица от КЗД по ЗДОИ през 2023 година.

Информационно обслужване

През годината се наблюдаваше значително голям обем на кореспонденцията през системите за сигурно електронно връчване и за електронен обмен на съобщения между администрациите, с което беше налице необходимостта от постоянен мониторинг, както и от наличието на непрекъсваема, надеждна и защитена интернет връзка, с минимални загуби и на максимална скорост.

Въпросът за мрежовата и информационна сигурност беше на преден план и наложи постоянно внимание, наблюдение и контрол във всички аспекти.

В резултат на това, подробно бяха изследвани аспектите на мрежовата и информационна сигурност в контекста на Наредбата за минималните изисквания за мрежова и информационна сигурност и дадените препоръки за създаване на програма за информационна сигурност.

Също така бяха предприети действия за повишаване нивото на мрежова и информационна сигурност. Бяха актуализирани схемите на ИТ инфраструктурата, беше извършен основен преглед на дейностите и услугите, осъществи се комуникация с всички външни фирми и доставчици. Направи се детайлен преглед на достъпите, на актуализациите, на архивите, преглед на мрежовия трафик. Бяха изготвени препоръки за планове за действие и за подобряване работата на мрежи и сървъри.

По отношение на мрежовата сигурност беше извършен детайлен преглед на всички мрежови устройства и окабеляването в помещенията и бяха дадени препоръки от външна фирма за реаранжиране на кабелите в Комуникационния шкаф, изготвяне на схема и минимизиране броя на мрежовите устройства, с цел максимална скорост на Интернет връзката и минимални загуби. Бяха обсъдени уязвимости по мрежата и бяха дадени препоръки и указания за отстраняването им. Бяха прегледани и обсъдени оферти за Одит на мрежовата свързаност и тестване на мрежови точки за нуждите на КЗД, включващи предложение за извършване на анализ на мрежовата свързаност и тестване на мрежови точки, доклад за извършения анализ и ценово предложение.

Регистърът на информационните ресурси, предоставен от Министерство на електронно управление, съдържащ подробна информация за всички активи, като хардуер (компютърни конфигурации, периферни устройства, мрежови устройства, сървъри), софтуер (информационни системи, масиви, програми, лицензи), документи и договори, свързани с Информационното обслужване, и през 2023 г. се поддържа актуален и в цялост и пълнота.

Голяма част от работата на служителите в КЗД продължи да се извършва онлайн, за което беше необходима надеждна комуникационна техника с параметри и характеристики, които да отговарят на съответните нужди за нормална и безпроблемна работа. За тази цел бяха закупени нови работни станции, като настолни компютри, монитори и лаптопи.

Постоянно увеличаващия се обем на електронни документи и съответно необходимостта на ежедневно архивиране, наложи закупуването на нов сървър с достатъчно дисково пространство. За по-голяма сигурност на информацията и непрекъсваемост на процесите, беше закупено и централно захранване, поддържащо всички работни станции.

За провеждането на онлайн срещи и събития се обърна особено внимание на платформите за отдалечен достъп. Това наложи наличието на постоянна, непрекъсваема и надеждна интернет връзка, което е и едно от изискванията за работа на някои от платформите за отдалечен достъп. Всички информационни системи и платформи трябваше да бъдат максимално улеснени за безпроблемен достъп и работа на служителите на КЗД.

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

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

2. Финансова и стопанска дейност

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

Комисията за защита от дискриминация през 2023 г. осъществява финансово-счетоводната и стопанската си дейност при спазване на нормативните изисквания на Закона за счетоводството, Закона за публичните финанси, Закона за държавния бюджет за съответната година, Ръководството за прилагане на Сметкоплана на бюджетните организации, ЕБК за отчетната година, указанията на МФ, дадени в ДДС № 20 от 2004 г., други указания на МФ, както и законови и подзаконови актове и вътрешни правила, инструкции, правилници и др.

Бюджетът на Комисията за защита от дискриминация за 2023 г., приет и обявен в чл. 30, ал.1 от Закон за държавния бюджет на Република България за 2023 г., обн. в „ДВ“, бр. 66, от дата 1.8.2023 г. (табл.1).

(табл.1)		
№	Показатели	Сума (хил. лв.)
	1	2
I.	ПРИХОДИ, ПОМОЩИ И ДАРЕНИЯ	0,0
II.	РАЗХОДИ	3 579,6
1.	Текущи разходи	3 579,6
	в т.ч.	
1.1.	Персонал	2 649,0
2.	Капиталови разходи	200,0
2.1.	Придобиване на дълготрайни активи и основен ремонт	200,0
III.	БЮДЖЕТНИ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ (ТРАНСФЕРИ) - (+/-)	3 579,6
1.	Бюджетно взаимоотношение с централния бюджет (+/-)	3 579,6

Комисията за защита от дискриминация прилага програмен формат на бюджет от 2019 г., съгласно РМС № 520 от 2019 г.

В чл. 30, ал.2 е утвърдено разпределение на разходите по ал.1 по функционални области (табл.2)

(табл.2)

№	НАИМЕНОВАНИЕ	Сума (в лева)
1	Функционална област „Противодействие и защита на гражданите от дискриминация“	3579600
	Бюджетна програма „Противодействие на дискриминация“	3579000
	Всичко:	3579000

През отчетния период бюджетът на Комисията е актуализиран с 50246 лв., от които 14396 лв., по програма „Старт на кариерата“, 24 700 лв. – по споразумение с МОН, 11 150 лв. по програма съвместна с ФБУТ. Общият размер на бюджета на КЗД за 2023 г. възлиза на 3 629 846 лв.

Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 133, ал. 1 от Закона за публичните финанси (ЗПФ) представя в Министерството на финансите ежемесечно и на тримесечие отчети за изпълнението на бюджета, както и друга допълнителна информация. Като първостепенен разпоредител с бюджет, който прилага програмен формат на бюджет, представя в Министерството на финансите тримесечна информация за разходите по бюджетната си програма, както и подробен отчет за изпълнението на програмния бюджет към полугодieto и за годината.

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

Комисията за защита от дискриминация изпълнява указанията на министъра на финансите, в които се определят формата, съдържанието и сроковете за съставянето и представянето по член 133 от ЗПФ на месечните, тримесечните и годишните отчети, оборотните ведомости и друга отчетна информация за касовото изпълнение на бюджетите, на сметките за средства от Европейския съюз и на сметките за чужди средства на първостепенните разпоредители с бюджет през 2023 г.

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

I. ПРИХОДИ

Комисията за защита от дискриминация не генерира приходи и няма план по показателите за приходи в Закона за държавния бюджет на Република България.

През 2023 г. в Комисията са постъпили средства в размер на 15923 лв. като от тях с най-голям относителен дял са: глоби, санкции, неустойки, наказателни лихви, обезщетения и начети, наложени съгласно Закона за защита от дискриминация. Реализираните приходи се превеждат в полза на Републиканския бюджет.

II. РАЗХОДИ

Разходната част на бюджета на Комисията за защита от дискриминация за 2023 година обхваща разходи за персонал, разходи за текуща издръжка и капиталови разходи. Извършените разходи са в размер на 3 602 446 лв. или 99,25 % от утвърдените разчети за годината. Видовете разходи отразени по параграфи на Единната бюджетна класификация, са представени в таблицата 2.

табл.2

Параграф	Наименование на разходите	Сума (лв.)	Дял (%)
01-00	Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения	2104116	58,41
02-00	Други възнаграждения и плащания за персонала	114820	3,18
05-00	Задължителни осигурителни вноски от работодатели	336588	9,34
10-00	Издръжка	855065	23,74
19-00	Платени данъци, такси и административни санкции	16363	0,45
52-00	Придобиване на дълготрайни материални активи	175494	4,88
	Общо разходи по бюджета	3602446	100

Общите разходи за персонал са с най-голям относителен дял и са най-съществената част от бюджета на Комисията.

Разходите за издръжка осигуряват текущата дейност с необходимите: материали, инвентар, резервни части и консумативи, които се влагат в употреба при закупуването им; вода, гориво, електроенергия и топлоенергия; външни услуги, които включват разходи за телефони и интернет обслужване, охрана, транспортни разходи, пощенските услуги, разходи за поддръжка, ремонт и профилактика на техника, медицински прегледи на персонала, рекламни услуги, такси за регистрации и удостоверения, абонаменти, разходи за превенция и защита от COVID-19, „Автокаско” и ГО, имуществена застраховка; командировки в страната и краткосрочни командировки в чужбина; глоби, съдебни обезщетения и други разходи .

Капиталовите разходи през 2023 г. в основната си част са за придобиване на компютри и хардуер, транспортни средства, стопански инвентар и други.

Бюджетът на Комисията за защита от дискриминация е крайно недостатъчен за изпълнение на целите и задачите, залегнали в Закон за защита от дискриминация - осигуряване на всяко лице на правото на равенство пред закона, правото на равенство в третирането и равенство във възможностите за участие в обществения живот и осъществяването на ефективна защита срещу дискриминация. Ограниченият бюджет възпрепятства КЗД пълноценно да реализира превантивната си дейност на територията на страната, а поради липса на достатъчни ресурси комисията отказва участие в различни международни формати за формиране на политики по правата на човека и равните възможности, включително и на ниво ЕС. Показателите за разходи по бюджета не са съобразени с актуалните потребности от финансови средства за осъществяване и подобряване дейността на КЗД.

Комисията за защита от дискриминация е независим специализиран орган по равенство и следва да бъде осигурена с достатъчно бюджет, за да изпълнява всички функции и компетенции, свързани с предотвратяване и превенция на дискриминацията.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Комисия за защита от дискриминация като независима, специализирана държавна институция за превенция, контрол и защита от дискриминация, и осигуряване равенство във възможностите ще продължава, както през всички изминали години на съществуването си, да полага сили за разрешаване на проблемите пред които са изправени намиращите се на територията на страната граждани.

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

Комисия за защита от дискриминация, въпреки липсата на достатъчно финансов ресурс, който е съществен проблем за пълноценното реализиране на правомощията ѝ, разписани в Закона за защита от дискриминация, е решена да продължи да оказва реално въздействие за възпиране и ограничаване на дискриминацията. Превенцията е важен фактор за успеха в борбата срещу дискриминацията. Предотвратяване проявите на дискриминацията е онзи крайъгълен камък в междуличностните отношения, който би дал силата и увереността на нашето общество, че всичко, което е направено, прави се или ще се реализира в бъдеще за гарантиране недопускането на прояви на дискриминация, всъщност е проекция не на някакъв служебен ангажимент, а ясно осъзнат обществен дълг - защита правата на всички граждани в България.

ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРАКТИКА НА КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЗА 2023

Решения на Първи специализиран постоянен заседателен състав

Първи постоянен заседателен състав е специализиран в разглеждане и разрешаване на спорове, основани на признаците “раса” и “етническа принадлежност”, като в настоящото приложение са изнесени подбрани решения от практиката на Първи СПЗС, издадени през отчетната 2023 г.

Решение №166/26.04.23 г. е постановено във връзка с образувано производството по жалба и допълнения към нея подадени от Х. Д. Х. срещу: 1 полицейски инспектор М.Х. – служител на група „ТП – Д.“ към сектор „ОП“, 08 РУ-СДВР; 2 младши полицейски инспектор М. К., служител на група „ТП – Д.“ към сектор „ОП“, 08 РУ-СДВР; главен инспектор С. В., началник сектор „ОП“ в 08 РУ-СДВР и старши полицейски инспектор Д. М. – началник група „ТП – Д.“ към сектор „ОП“ в 08 РУ-СДВР,

В жалбата си Х. посочва, че работел като полицейски инспектор, в група „ТП“, сектор „ОП“ в 08 РУ-СДВР. Твърди, че от две години до датата на подаване на жалбата пред КЗД, явната форма на дискриминация, която била демонстрирана от ответниците М. и В. спрямо него, била видна както за настоящи, така и бивши служители от групата, които към момента работели в сектор „Криминална полиция“. По време на масови мероприятия, независимо от температурните амплитуди, на жалбоподателя не било позволявано да почива, както и да се стопли в служебния автомобил за около 10-15 минути. Единствено на близки до двамата ръководители служители от група "ТП Д." била предоставяна такава възможност, „при това за доста по-дълъг период от време“ (цит.). Х. споменава, че по време на протестите през лятото на 2020 г., той и още четирима служители от групата, седели единствено на първа линия пред сградата на Народното събрание. Ответната страна В., който ги ръководел тогава, забавял смяната им с други служители, за отдых или за да се нахранят. Друг случай на явна дискриминация от страна на В. бил, че по време на протести и футболни мачове, същият правел забележка на жалбоподателя, че единствен си поставил формена полицейска шапка с козирка на главата, което било утвърдено с министерска заповед рег. № ***-1010/2015г. По време на оперативки, провеждани в стаята на ответника М., всяка сутрин от 08.30 ч., Х. всяка сутрин ставал свидетел на това как едни служители закъснявали и не им била правена забележка, а ако той закъснявал с една - две минути, М. започвал да му задава въпроси „от типа „защо закъсняваш“, „живееш близко“. Разпределяли му често преписки, призовки, заявления, електронни фишове и наказателни постановления от други райони, микрорайони, които се

обслужвали от други полицейски инспектори в групата. Когато задавал въпрос към М. защо му разпределя подобни преписки, същият му отговарял, че така е преценил. От около близо четири години Х. бил в група „ТП Д“ при осмо районно и към днешна дата ръководителите не му предоставяли възможност да положи тест в СДВР, след което да бъде допуснат да управлява служебните автомобили. „Много пресен случай“ (*цитат*) бил този от последните парламентарни избори през ноември месец 2021 г., когато в изборният ден на жалбоподателя му било забранено да говори в ефира при 08 РУ- СДВР със зачислената му радиостанция, а такава възможност била предоставена на служителите П. Л. и З. Л., служители на криминална полиция в 08 РУ. Неведнъж В. бил използвал обидни квалификации по отношение на свои подчинени - по време на протести, спортни мероприятия, както и в коридора на районното, но само тогава, когато около него не присъствали ръководни служители. Най- често употребяваните обиди от негова страна били „невежество, недоразумение, тъпанар, олигофрен и идиот“. Жалбоподателят посочва, че откакто ответната страна В. бил началник на сектор „ОП“, имало текучество на служители в сектора, който ръководел, като за последните няколко месеца двадесет и пет служители се били преместили в други структури на МВР.

Относно признак съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. – касало се за расова и етническа дискриминация. Бащата на жалбоподателя, който починал на 26.11.2014 г., бил от турски произход и се казвал Д. Х. О. Жалбоподателят твърди, че макар че посочените от него колеги от група „ТП – Д.“ 08 РУ-СДВР щели да отрекат, че са запознати с горното обстоятелство, жалбоподателят бил убеден, че „знаят, като това е станало от справки за „роднински връзки“ в информационната система „БДС“ към МВР.

Жалбоподателят заявява, че тормозът по смисъла на чл. 5, от ЗЗДискр. му бил нанасян системно, „като може да се каже. че е ежедневно“ (цит.), от ответниците Х., М. и В., за период от края на 2018 г. и началото на 2019 г., към момента.

Ответните страни оспорват изцяло жалбата, считат я за неоснователна и с изнесени в нея неверни твърдения.

На първо място съставът счита, че твърдяното действие не е индивидуализирано по време и място. Х. твърди, че се предоставя възможност на други служители близки до ръководителите да почиват в служебните автомобили, но не посочва сравнение с кои служители спрямо него е проявено различно отношение, базирано на дискриминационен признак „етническа принадлежност“.

Съгласно Разпределение на работното време, т. 6.1 от Заповед № *** на директора на СДВР във връзка с Наредба № 81213-1353/15.12.2020 г. - „Служителите от група „ТП“ работят при подневно отчитане на работното време от 08.30 часа до 17.30 часа с един час обедна почивка от 12.30 часа до 13.30 часа. Съставът счита, че в правата на работодателя е при системно

закъснение за сутрешните оперативки да бъдат направени забележки. Прекият му ръководител има задължение да контролира дисциплината и изпълнението на служебните задължения на подчинените му служители какъвто се явява и жалбоподателя Х.

По отношение на твърдяното в жалбата и допълненията на жалба Х., че често се разпределят преписки, призовки, заявления, ел. фишове и наказателни постановления от други райони, микрорайони, които се обслужват от други полицейски инспектори в групата, и при задаване на въпрос към М „Защо ми разпределя подобни преписки?“, същият отговарял „така съм преценил!“, Съставът счита, че същото оплакване се явява недоказано и отново твърдяното действие не е индивидуализирано по време и място, както и не се посочва сравнение с кои служители спрямо него е проявено различно отношение, базирано на дискриминационен признак „етническа принадлежност“. Преписки, призовки, заявления, ел. фишове и наказателни постановления се разпределят съгласно заповед на Началника на 08 РУ-СДВР.

Съставът счита, че ответната страна като пряк ръководител на Х. е дал оценката на работата му в 08 РУ-СДВР, не с цел опорочаването и принижаването му, а във връзка с поведението му като държавен служител и извършената проверка по жалба на служителката М. Х. По преписката са приложени жалби от граждани, жалба с вх. № 338300-3686/24.06.2021 г. по описа на 08 РУ СДВР; жалба с вх. № 338300-7130/24.11.2021 г. Жалбите са срещу полицейски инспектор Х., който се е заканвал и разправял с гражданите, което поведение на служителя уронва престижа и доброто име на професията.

Съставът счита, че нито едно от твърдените дискриминационни действия не са индивидуализирани откъм време и място, и сравнение с кои служители спрямо него е проявено различно отношение базирано на дискриминационен признак „етническа принадлежност“ Освен това по преписката няма никакви данни, че съществува причинно-следствена връзка между твърдените дискриминационни действия от страна на ответните страни и етническата принадлежност на Х.Х.

Предвид изложените съображения настоящият състав счита, че оплакванията визирани в жалбата за „тормоз“, следва да бъдат оставени без уважение – тъй като в случая не е изпълнен фактическият състав на нарушението по см на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

Съставът счита, че по настоящия казус липсва неблагоприятно третиране спрямо жалбоподателя Х., както и че описаните от него ситуации не могат да бъдат определени като различно третиране по признак „етническа принадлежност“ и жалбата е оставена без уважение.

Решение №160/21.04.23г.

В сигнал Р С. сигнализира за евентуално нарушение на забраната за дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл.5 във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. от страна на

ответниците – Е.М., авторка на публикация в новинарския уебсайт „Ф.“ (www.f.bg), и „М. 2015“ ЕООД, издател на посочения уебсайт. Основанията му за това са, че на 02.09.2022г. преглеждайки уебсайта, издаван от ответника „М. 2015“ ЕООД Р. С. попаднал на статия, като чийто автор била посочена ответницата М. Статията е със заглавие „Среднощен екшън край Зидарово: Граничари хванаха ромски керван с контрабандни дърва“, посочени дата и час на публикуване 31 август 2022 г., 17:57 ч. и е достъпна на следния адрес: https://www.f.bg/a.e/***.

В писмено становище В. В. – управител на „М. 2015“ ООД моли КЗД да остави без уважение оплакванията в сигнала подаден от Р. С. против „М.2015“ ООД и Е. М. във връзка с публикация от 31.08.2022г. със заглавие: „Среднощен екшън край Зидарово: Граничари хванаха ромски керван с контрабандни дърва“. Счита за неоснователни изложените твърдения в сигнала.

Първи СПЗС след като прегледа и прецени всички събрани доказателства приема, че не се спори между страните, че в сайта Ф. е била публикувана статия със заглавие „Среднощен екшън край Зидарово: Граничари хванаха ромски керван с контрабандни дърва“, чиито автор е ответната страна Е. М.

Съдържанието на процесната статия е следното:

„Заради високите цени и приближаващата зима зачестяват случаите на незаконната сеч в Странджа, не купувайте от нарушителите, алармират горските служители.

Ромски браконieri са спипани с контрабандни дърва при акция край Созополското село Зидарово. Екипът се разиграл около 3 ч. през нощта, научи Флагман.бг от свои източници от полицията.

По време на обход служители на Гранична полиция са забелязали двама души с каруци, наторени с прясно отрязани дърва от вида дъб. Те веднага са подали сигнал към Районното управление в Созопол и към служителите на Югоизточното държавно предприятие-Сливен (ЮИДП). Установено е, че са изсечени 6 броя дървета, които се равняват на 3 кубика.

Конете, каруците на нарушителите и „плячката“ е конфискувана от служителите на ЮИДП. Браконьерите са оказали яростна съпротива, но полицаите са успели да ги озаптят.

Дървата вероятно са били за продажба. Запознати коментираха пред Флагман.бг, че последно време е зачестила незаконната сеч в Странджа. Роми вършували посред нощите в горите и печелели сериозни суми от продажбата на дървесина преди зимния сезон.

„Браконьерите изсякоха горите ни, не купувайте незаконно изсечени дърва от нарушителите“, призовават горски служители.“

След цялостна преценка заседаващият състав установи, че в процесната статия няма конкретна насоченост, а е посочено „ромски керван“, „ромски браконieri“, „роми“. В статията на Е. М. няма конкретна насоченост към конкретно лице/лица от ромски произход. За да е

налице тормоз по смисъла на закона, следва думите на М. да са били насочени конкретно срещу дадено лице. Съставът установи, че написвайки статията, Е.М. е направила общо изказване, а не конкретно спрямо някого. В случая, не може да се приеме, че ответната страна е осъществила дискриминация под формата на тормоз спрямо лице/лица от ромски произход. От така изложеното съставът счита, че В.В. и К. К. – управители на „М. 2015“ ООД (издател на сайта www.f.bg), чрез занижения контрол и допускането до публикация на процесната статия, също не са осъществили дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“. С оглед гореизложеното, съставът следва да остави без уважение сигнала, подаден от Р. С. в тази му част, като неоснователен и недоказан.

След подробен анализ на процесната статия, заседаващият състав обаче установява, че с така формулирано заглавието *„Среднощен екип край Зидарово: Граничари хванаха ромски керван с контрабандни дърва“*, ответните страни Е. М. (чрез писането на статията) и В. В. и К. К. – управители на „М. 2015“ ООД (чрез занижен контрол и допускане до публикация на статията) са осъществили „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на § 1, т. 5 от ДР на 33Дискр. Подбуждането към дискриминация е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания /§ 1, т. 5 от ДР на 33Дискр./.

На основание чл. 47, т. 6 от 33Дискр. съставът дава препоръка на ответните страни В. В. и К.К. – управители на „М.2015“ ООД, ЕИК: *****, да въведат мерки и механизми, с които да не се допускат до публикуване статии, чрез които се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране спрямо лица от ромски произход.

Първи СПЗС установява, че с действията си (писането на процесната статия) ответната страна Е. М. – автор в сайта www.f.bg, е осъществила „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т.5 от ДР на 33Дискр. по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признак „етническа принадлежност“ спрямо лица от ромски произход и дава препоръка да се въздържа от писането на статии, чрез които се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране спрямо лица от ромски произход.

В Решение 189/12.05.2023 г. съставът е разгледал казус по жалба от Н. Ц., който моли да бъде извършена проверка на адв. С. А. Н. /с отнети адвокатски права/, тъй като счита, че той е извършил забранени от 33Дискр. действия на неравноправно третиране спрямо нея на основание ромския ѝ произход в сравнение с лицата от български произход. Заявява, че въз основа на друга нейна жалба, отправена до Адвокатска колегия град В. във връзка с извършени срещу нея нарушения от адв. С. Н., са били образувани дисциплинарни дела срещу адв. Н., които приключили с налагане на наказание „лишаването му от право да упражнява адвокатска професия“ за срок от девет месеца, „порицание“ и „глоба“.

Жалбоподателката е заявила по същество, че на проведено заседание на Висшия дисциплинарен съд, адв. С. Н., изграждайки защитната си стратегия се е позовал на нейния ромски произход, като се е аргументирал, че го посочва, защото с подписването на договора за адвокатска защита, той е искал да се убеди, че жалбоподателката Ц. разбира добре български език. Като посочил, че според него лицата от ромски произход не винаги разбират добре български език и при изясняване на договора той много обстойно разяснява, обсъждат с клиента и съответно търси обратна връзка с него дали лицето, с което подписва договора разбира всичко каквото подписва. Жалбоподателката счита, че презумпцията на адв. Н., която е основана на нейния етнически произход, че тя не разбира писмената българска реч, за „дълбоко обидна, накърняваща човешката ѝ чест и достойнството ѝ и третираща я неравнопоставено с останалите граждани, които са от български произход“.

На следващо място в оплакванията е застъпено, че жалбоподателката е подложена на обиди и от защитника на адв. Н. – адв. П. В. и В. Я., които със свои изказвания във фейсбук групи са я обиждали поради ромския ѝ произход. Това според Н. Ц. се намирало във връзка с подадената от нея жалба срещу адв. С. Н. в Адвокатска колегия В., затова че той не е защитил нейни права и законови интереси, което е бил длъжен да направи въз основа на сключен между двамата Договор за правна защита и съдействие и за което е бил упълномощен от нея с надлежно пълномощно. Посочва, че адв. С. Н. в негови публикации и видеа, публикувани във Фейсбук групата “В. С.” многократно ползва ромският ѝ произход за негативизъм по повод подадената от нея жалба срещу него в адвокатска колегия В. и образуваното срещу него дисциплинарно дело. Повторно е посочена страницата от протокола от заседанието на ВДС гр. С., от която било видно, че ѝ задава въпроса дали тя е от ромски произход. Повторно посочва, че адв. Н. е целял да я представи в негативна светлина, посочил е, че тя е от ромски произход и не трябвало да ѝ се вярва.

Проведено е проучване по реда на чл.55-чл.59 от ЗЗДискр. В хода на проучването ответните страни оспорват изцяло твърденията на жалбоподателката.

Съставът установява, че между жалбоподателката и ответната страна С. А. Н., в неустановен период в миналото, предхождащ датата 15.07.2017г., е имало правоотношение по линия предоставяне адвокатски услуги на Н. Ц. от страна на цитираната ответна страна в качеството му на адвокат. На следващо място, не се спори между страните, че осъществяването на твърдяната дискриминация следва да бъде разглеждано като акт в словесна и/или писмена форма, предвид което проверката следва да бъде съсредоточена върху конкретни доказателства материализиращи изявления.

Обединяващо звено в твърденията на жалбоподателката е наличието на защитен признак, от който е обусловено неблагоприятното според нея третиране. В конкретния случай Първи

СПЗС отчита като меродавен признак именно етническата принадлежност на Н. Р. М.-Ц., като лице от ромския етнос в Република България. Соченият признак се извлича от една страна от едноличните изявления на лицето, което се самоопределя като ромка, а от друга – за това обстоятелство свидетелстват и множеството писмени доказателства по преписката, в която са материализирани възприятия на страните в тази насока /например приложения Протокол от дейността на Висш дисциплинарен съд при адвокатска колегия – В. от дата 15.09. 2017г. във връзка с дисциплинарно дело № 19/2017г., стр. 25-28/. В тази връзка, съставът ще отчита този именно признак при преценката си по отношение на посочените извършители.

Относно твърденията за осъществена дискриминация от страна на ответната страна В. Ж., в постъпилото заявление, заведено с вх. № *** от Н. Р. М.-Ц. се твърди, че на заседанието от 15.07.2017 г., по д.д. 19/2017 г. на Висш ДС защитникът на адв. С. Н. – адв. В. Ж. е споменал, че е специалист по ромски въпроси, което не кореспондира с естеството на делото, в което е тя е представлявала заинтересована страна. Твърдението за неблагоприятно третиране не кореспондира нито с контекста на изразеното от тази ответна страна, а именно в контекста на осъществяване на защита спрямо негов колега, нито с общия характер на това заявление. Принципната експертност на юриста във връзка с проблемите на дадена малцинствена група не показва тенденциозност, а тъкмо обратното - от страна на адв. В. Ж. е демонстрирана готовност за работа с роми.

Отделно от гореизложеното, в преписката отсъстват всякакви други доказателства свързани с предмета на доказване, а именно проявна форма на нарушение по ЗЗДискр., което води до недоказаност на оплакванията за дискриминация извършена от това лице.

Относно твърденията за осъществена дискриминация от страна на ответната страна Адв. П. В. /ВАК/, в инициативния документ е посочено, че жалбоподателката е била подложена на системни обиди с коментари от адв. П. В., които с многобройните си изказвания в интернет пространството във фейсбук групи не преставали да я обиждат за нейния ромски произход като целели да настроят четящите, че тя е престъпничка и измамничка благодарение на ромския ѝ произход. С цел изясняване на обстоятелствата, съставът подчертава, че по отношение направените твърдения относно тази ответна страна, в преписката е налице почти пълен доказателствен дефицит. Предвид това, недоказаните оплаквания са останали на фаза твърдения, което не позволява състава да извърши преценка за съставомерност по отношение на тях, доколкото е необходимо във фактическия състав да бъдат съобразявани единствено действителни факти.

Относно твърденията за осъществена дискриминация от страна на ответната страна Н. В., в жалбата е посочено, че тази ответна страна, в организирани пресконференции по БНТ, в изказване в защита на С. А. Н. е намесвала с ромския произход на Н. Ц. в непознати за нея

престъпни схеми и заплахи с показване на документи във връзка с фирмата, в която работи, с което тя нямала нищо общо. От данните по преписката се установява, че казаното дотук води до единствен извод за невъзможност да бъде установена съставомерност и съответно нарушение на разпоредбите на ЗЗДискр. от страната Н. И. В.

Относно твърденията за осъществена дискриминация от страна на ответната страна адв. С. А. Н. от ВАК, Първи СПЗС намира, че оплакванията, съдържащи се в жалбата не съставлява проявна форма на неблагоприятно третиране. Това е така, защото видно от приложения към инициативния документ протокол от същото заседание, в хода на изложение на тезата си, адв. С. Н. единствено е изяснил фактическата обстановка, вследствие на съществувалото към предишен момент правоотношение между страните във връзка с предоставяне на адвокатски услуги на жалбоподателката. В никакъв случай обаче в това изявление не може да бъде открит негативен подтекст, водещ до извод за създаване на неблагоприятна ситуация за Н. Р. М.-Ц. Умозаклучението в жалбата, че ромския произход на жалбоподателката се „ползва за негативизъм“, че тя не може да разбира писмена българска реч и това е дълбоко обидно за нея и накърнява нейната човешка чест и достойнство и я третира неравнопоставено с останалите граждани, които са с български произход, не отговаря на обективната действителност. Всъщност, тази ответна страна не използва определянето на етническия произход на Н. Р. М.-Ц. с негативна конотация, за което свидетелства и самият факт на договорно правоотношение между страните. Следователно, липсват данни за неравноправно и неблагоприятно третиране на основание този признак - ромски произход. Липсата на този основен елемент от фактическия състав на дискриминацията осуетява възможността за обосновано заключение за нарушение на принципа на равно третиране в случая.

Предвид гореизложеното, Първи СПЗС намира фактическата обстановка за напълно изяснена. В конкретния случай липсата на неравно третиране спрямо жалбоподателката се установява на първо място от това, че без оглед на нейния „етнически произход“. ответната страна – адв. С. А. Н. е встъпил в договорни отношения с нея. Съставът приема, че от изложените в жалбата оплаквания не се установява наличие на фактически състав нито на пряка, нито на непряка дискриминация по изложения в нея признак „етническа принадлежност“, осъществен от нито едно от лицата – Адв. П. В. /ВАК/, Н. В., Адв. В.Ж./САК/, както и Адв. С. А. Н. /ВАК/. Жалбата е оставена без уважение.

Решение 43/30.01.2023 г.

В инициативния документ жалбоподателят И. Н. К. сочи, че на 04.10.2021 г със заповед № *** г. на министъра на вътрешните работи бил обявен конкурс за назначаване на държавна

служба в Областна дирекция на МВР С. на вакантни младши изпълнителски длъжности – „старши полицаи“ в Районно управление Б., група „ОП“.

Посочва, че на 15.10.2021 г. подал изискуемия набор с документи, бил допуснат до участие, като на първия изпит „Изследване на физическа годност“ бил класиран на първо място с получени 26 точки от общо 30. След втория етап „Тестово изследване с тест за интелигентност, личностни въпросници и други психодиагностични методи“ и „Психологично изследване“ бил класиран заедно с други четирима, като в класирането от общия бал И. Н.К. се оказал на първо място с най-голям бал точки от всички изпити до момента, което било отразено в Протокол № ***.

В „Заклучително интервю“ пред конкурсната комисия на посочената дата и час получил нула точки. Счита, че резултатът, който му бил даден, не бил обективен поради факта, че имената му не били български и че бил от смесен брак. Допуска, че посоченият резултат бил свързан с това, че бил служител на МВР от януари 2016 г. до декември 2019 г., след което бил „отстранен дисциплинарно за уронване престижа“, което счита за нарушаване на конституционни права, цитирайки чл. 6. Конституцията на Република България.

Подчертава, че оценката на комисията не била обективна, понеже била повлияна от произхода му и от факта, че бил служител на МВР. Добавя, че на заключителното интервю се представил добре пред конкурсната комисия, отговаряйки на всеки въпрос без да се затрудни. Допуска, че *„комисията ме е скъсала нарочно и заради това, че презимето Н. и фамилията ми (К.) не са български, въпреки че първото ми име е изцяло българско (И.)“* (цитат по жалбата).

Извършено е проучване по чл. 55-59. ЗЗДискр., в хода на което е изискано становище от ответната страна.

От ОД на МВР – представлявана от Ж.К. е постъпило становище, с което изцяло оспорва жалбата. Счита, че преценката и оценяването на представянето на интервюто попадала изцяло в компетентността на комисията, назначена да проведе съответния конкурс. Оценката имала комплексен характер и не следвало да се игнорира мнението на психолозите от Института по психология, тъй като конкурсният етап се състоял в три части, а не само заключително интервю. Така членовете на комисията самостоятелно и независимо оценили показаното от кандидата на заключителното интервю.

Заявява, че по отношение на изложените от жалбоподателя доводи за това, че кандидатът имал оценка 0 на една от областите от етап „Заклучително интервю“, същият бил оценен в съответствие с изискванията Приложение № *** Специализирана методика за провеждане на заключително интервю с кандидатите за назначаване на държавна служба в МВР. Конкурсната комисия оценявала кандидатите чрез въпроси, свързани с техния минал професионален и

житейски опит, задаване на проблемни ситуации и казуси, както и проверка на свързани с бъдещата дейност общодостъпни познания.

Посочва, че в конкретния случай кандидатът не успял да убеди комисията в мотивите си за връщане в системата на МВР, „като не бе докрай искрен в изявленията си по повод причините за дисциплинарното му уволнение, което той нарече „отстраняване“.

След точен и коректен анализ на данните по преписката, комисията обосновава извод, че липсват фактически обстоятелства, които да позволяват класирането по бал, обявяването на етапните резултати и допуснатите до следващия етап кандидати спрямо И. К. във връзка с обявен за Областна дирекция – С., конкурс, да бъдат подведени към хипотезата на 33Дискр. В случая жалбоподателят не представя доказателства в полза на твърдението, че фактът на елиминиране от конкурсната процедура довел до дискриминация и се основавал на „етническа принадлежност“ и на това, че И. К. имал азиатски черти, имената му не били български и че бил от смесен брак. Този извод намира потвърждение във факта, отразен в кадрова справка, издадена от Областна дирекция на министерството на вътрешните работи – Л. от 07.11.2019 г., че жалбоподателят постъпил в системата на министерството на вътрешните работи на 16.01.2017 г., преди служебното му правоотношение да бъде прекратено със заповед от 11.12.2019 г.

Поради това и доколкото решението на КЗД се основава на действителните факти от значение за случая, Първи специализиран заседателен състав намира, че И. К. изложил своите възприятия, касаещи факта, че се почувствал дискриминиран, което изразява единствено субективно разбиране на ситуацията. Несъмнено И. К. представя факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, с оглед на което е образувано административното производство пред КЗД, в чийто ход обаче не са изложени съотнесими мотиви защо жалбоподателят е приел, че е налице дискриминация по отношение оценката на конкурсната комисия, която счита за повлияна от произхода му и от факта, че бил служител на МВР.

Първи специализиран постоянен заседателен състав на основание чл. 65., т. 5. 33Дискр. установява, че по отношение на жалбоподателя не е осъществена дискриминация по смисъла на чл. 4 от 33Дискр. по признак „етническа принадлежност“ от ответната страна и е оставил жалбата без уважение.

Решения на Втори специализиран постоянен заседателен състав

Пример за разгледано оплакване от Втори специализиран заседателен състав, свързано с нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. е **Решение № 37/25.01.2023 г.**

Жалбоподателят К.Б. заявява, че работи в Регионална дирекция по горите град С. от 06.08.1996г. като главен специалист „горски инспектор“. Заявява, че дискриминацията спрямо него, извършена от страна на директора на Регионална Дирекция по горите град С. Заявява, че на 23.03.2018г. заплатите на служителите в дирекцията били актуализирани, като неговата заплата била увеличена с 4%, а на колегите му, които са със същото образование – с 8%. Заплатата му била увеличена от 730 лв. на 795 лв., за сравнение на колегата му В. Е., с който имат еднакво образование и еднакъв стаж към момента тя е 933лв. Разликата между неговата заплата и на Е. заплата е 234 лв. Твърди, че при разговор с директора, му било обяснено, че това се дължи на обстоятелството, че той бил дисциплинарно наказван през 2016 г. Заявява, че не му е била поставена по-ниска оценка от началника на отдела. Освен несправедливото му актуализиране на заплата му, дискриминационното отношение на директора към него се изразява и в спирането на пътните му разходи на 13.03.2017 г. Твърди, че настъпили промени в състава на инспекторите в дирекцията в началото на 2018 г. и има ново разпределение на районите, които те обслужват. В тази връзка директорът „раздал“ на всички пътуващи инспектори служебни автомобили, с които да пътуват от домовете си до района, в който са определени да работят, само на него не е предоставил служебен автомобил, с който да пътува от дома си до гр. С. Посочва поименно негови колеги, на които са били предоставени служебни коли. Твърди, че колегата му пътува от град З. до село С. и до гр. С. и той би могъл да пътува с него, защото тази кола тръгва от същия район, от който тръгва и той. Заявява, че директорът разрешил на И. да тръгва от З. в 8.30 ч. сутринта към С., а изисква от него той да бъде в 8.30ч. в град С. Твърди, че това е целенасочено лично към него. Жалбоподателят заявява, че пътува всеки ден 150 км. от село С. до град С. и обратно - по два часа в едната посока. Разхода му за гориво е в размер на 240 лв. на месец. Твърди, че пътува всеки ден, защото съпругата му е тежко болна и се грижи за нея. Споделя, че директорът знае за това. Заявява, че е подал молба до него на 05.03.2018г., в която е поискал да бъде преместен на работа в района, в който живее, но не е получил отговор. Жалбоподателят смята, че заради неколкостепенните откази на директора да актуализира заплата му в периода от 01.03.2016г. до 01.04.2018г. към момента той е изгубил сума в размер 3420 лв., явяваща се разлика в заплащането, което той е получавал в сравнение с неговите колеги. Смята, че ответникът му дължи тази сума ведно с лихвите за този период от време. Твърди, че е ошетен с неизплатените разходи за пътни, които определя в размер на 2352 лв., както и с 13140 лв. за периода през който е останал без работа, поради незаконното му

уволнение преди време. Моли Комисията за „намеса“ с оглед разрешаване на проблема, който той има с директора Ф. В Комисията е получено и уведомление след първоначалната жалба, подписано от жалбоподателя, в което той пояснява, че на 30.04.2018г. е подписал „Допълнително споразумение“ с РДГ С /приложено/, въз основа на което заплата му била актуализирана и така изравнена с тази на колега, който е на същата длъжност, като неговата „главен специалист горски инспектор“, който обаче е с най-ниска заплата в сравнение с другите служители в дирекцията. Заявява също, че на 30.04.2018г. му станало известно, че на още двама негови колеги били актуализирани заплатите с 4%, а на всички останали - с 8%. Пояснява, че прави това уточнение, защото в първоначалната си жалба е записал, че само на него заплатата е била увеличена с 4%, но по-късно разбрал и за другите колеги. Прилага допълнителното споразумение. Постъпило е второ допълнение към първоначалната жалба, в което заявява, че от 2017 г. са били премахнати отделите „източен“ и „западен“ и всички горски инспектори са останали към РДГ С. Представя Заповед с № РДГ-СМ-3-58/14.03.2018 г., съгласно която е направено разпределението на екипите. Подробно описва маршрутите на различните екипи, от къде тръгват служителите със служебните автомобили. Твърди, че колегата му, който живее в град З. има служебна кола, с която тръгва от града към мястото на проверките по график в 8.30 ч. и се прибира съответно в 17.00 ч. Заявява, че двамата биха могли да пътуват заедно сутрин до С. и да се прибират обратно вечер, но директора изисква от него да бъде в 8.30 ч. в С., а за да успее той трябва да тръгне сутрин от дома си в 06.45 ч. и да пътува в едната посока 60 км. и вечер отново толкова и се прибира в 18.30 ч. Задава въпроса дали това представлява тормоз спрямо него от страна на директора, тъй като само от него той изисква да бъде в РДГ – С., където е определеният му район на действие в 8.30 ч. и да си тръгва вечер точно 17.00 ч. Заявява, че е извършвал проверки заедно в екип с колегите си. Смята, че няма проблеми да пътува с тях. Повторно поставя въпроса за „раздадените“ от директора служебни автомобили на всички други инспектори, освен на него. Твърди, че той пътува с личния си автомобил и не му се изплащат пътните разходи, считано от 13.03.2017 г. Жалбоподателят заявява, че не е съгласен със посочената от директора причина във връзка с неактуализирането на заплатата му през 2016 г. – наложеното му наказание. Заявява, че два пъти са били актуализирани заплатите на другите служители, а не него – нито веднъж. Едва на 23.03.2018 г., когато на другите служители в дирекцията увеличили за пореден път заплатите, на него също била увеличена, но за първи път от 2013г. и то не с 8%, както на повечето, а само с 4%. Твърди, че когато попитал началника си, защо неговата атестационна оценка е 3, а на другите - 2, отговорът бил, че той няма пропуски в работата си, но оценката му е такава, понеже има наложено наказание през 2016 г. Поставя въпроса, относно това дали не е противозаконно за едно и също нарушение, което според него е било „измислено“ и „скалъпено“ да го наказват три пъти - веднъж със заповед за

предупреждение за уволнение, втори път да не се актуализира заплата му през 2016 г. и трети път повишаването на заплата му само с 4% през 2018 г. Жалбоподателят заявява, че директорът знае в какво затруднено положение се намира и през какъв труден период преминава семейството му. Отново заявява, че недоумява, защо е отказал да му предостави служебен автомобил и да му се заплащат пътните разходи както на другите горски инспектори в дирекцията. Твърди, че би могъл също така да му разреши да пътува със служебната кола заедно с неговия колега. Моли Комисията да разреши спора според правомощията, които има по ЗЗдискр., за да преустанови тормоза спрямо него на работното място.

Ответната страна оспорва подадената жалба като неоснователна. В становището се заявява, че съгласно чл.5, ал.1 от Наредба № 1 от 30.01.2012г. за контрола и опазването на горските територии, със заповед на изпълнителния директор на ИАГ или на ръководителите на нейните структури, част от състава на горските инспектори се организира в екипи. За изпълнението на служебните им задължения на горските инспектори се предоставят служебни автомобили за всеки екип. Със своя заповед директорът на РДГ определя състава на екипите и водачите на служебните автомобили. Видно от негова Заповед № РДГ-СМ-3-58/14.03.2018 г., жалбоподателят не участва в нито един екип, а само когато се налага да замества някой колега. Уведомява, че до 01.03.2018 г. той е бил включван в различни екипи с различни служители, които са напуснали последствие. Като причина, поради която към момента Б. не е включен в екип посочва напускането на служителя, с който последно е работил в екип и тъй като другите главни специалисти „горски инспектори“ вече са организирани по двама в екипи, той не е включен никъде. Прилага съответни заповеди в подкрепа на това свое твърдение. Заявява, че не всеки служител от дирекцията разполага със служебен автомобил, че има назначени и други горски инспектори, които не са от гр. С., както жалбоподателя и на тях също не е предоставена служебна кола. Посочва за пример служителя А. А., който живее в село Б., общ. Д. и всеки ден пътува до месторабота с личния си автомобил. Заявява, че принципът, по който се определя на кои инспектори да се предоставят служебни автомобили е съобразно районите на дейност на екипите, които са сформирани. Уточнява, че служебните автомобили по принцип се предоставят на горските инспектори за изпълнение на служебните им задължения, а не да пътуват с тях до месторабота и да се прибират обратно в къщи. Във връзка със заявеното от жалбоподателя, че е бил лишен от пари за пътни разходи заявява, че работодателят е спрял изплащането на пътните разходи на всички служители, а не само на него и това е станало на основание писмено разпореждане, което е получено от ИАГ – С. за ограничаване на разходите в РДГ в град С. Напомня, че в свое Решение с № 118/14.03.2018 г., постановено по преписка с № 99/2017 г., влязло в сила в частта относно пътните разходи, КЗД не е установила дискриминация. Във връзка с критериите, по които се определя процента на увеличение на

заплатите на служителите, заемащи длъжността „горски инспектор“ в регионална дирекция по горите С., които изпълняват еднакви функции, становището е, че то се определя на база годишни оценки за изпълнение на длъжността, съгласно чл.11, ал.1 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, като при оценка 3 е определен размер на увеличение с 4%. Посоченото увеличение от 8% на някои от служителите, заемащи същата длъжност, като жалбоподателя е с оглед получена оценка „2“. Заявява, че горепосочените проценти са съобразени с разпоредбата на чл. 12, ал.2, т.2 и т.3 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация, като съответно при годишна оценка на изпълнението 3 - до 5%, при оценка 2 - до 10%. Заявява, че посочените увеличения са извършени на основание заповед № РДГ-СМ-3-63 от 22.03.2018 г. на директора на РДГ на база получени годишни оценки за изпълнението на длъжността на служителите. Прилага оценките на всички главни специалисти „горски инспектори“. Заявява, че въз основа на сключено „Допълнително споразумение“ № 2/05.01.2018 г. към трудов № 06/08.1996 г. на жалбоподателя, основната му месечна заплата е определена в размер на 730.00лв., считано от 05.01.2018 г. Извършено е увеличение заплатата му и на основание Допълнително споразумение № 34/17.04.2018 г., в размер и процент надвишаващ този на другите служители. Относно заявеното от жалбоподателя във връзка с определеното работно време и изискването той да е на работното си място в 8.30 ч., изказва мнението, че работното време на служителите в РДГ С. е определено със съответните Заповеди и е съобразено с Устройствения правилник на регионалните дирекции по горите и то е определено от 8.30 ч. до 17.00 ч. - съответно всеки служител е задължен да го спазва. Същото работно време важи и за служителите, които не живеят в град С. Относно новообразуваното производство пред Комисията и за наличие на повторно нарушение на чл.14 от 33Дискр. по смисъла на параграф1, т.12 от ДР на 33Дискр. спрямо жалбоподателя заявява, че в случая не е налице такова, защото обжалваното Решение с № 99/2017г. на КЗД в тази част не е влязло в сила и поради това не може да се приеме, че е извършено повторно нарушение на 33Дискр. Освен това Административен съд гр. С. със свое Определение е спрял допуснатото на основание Решение на КЗД по преписка с № 99/2017г. предварително изпълнение на принудителната административна мярка – „изравняване на заплатата на жалбоподателя със заплатите на другите служители, заемащи същата длъжност“. Относно увеличението на заплата на жалбоподателя в сравнение с неговия колега В. Е. заявява, че на Е. е била увеличена заплатата с 11,64 %, а на жалбоподателя с 11, 83 %, т.е. с по-голям процент. Твърди, че видно от поименното щатно разписание на РД – С. от 01.06.2012г. индивидуалният размер на основните месечни работни заплати на главните специалисти „горски инспектори“ е еднакъв - 510 лв. Такава е заплатата и на жалбоподателя. Изключение правят само новоназначените служители. Брутната заплата на всеки служител е различна, тъй като в нея се включва и „клас прослужено време“, което е

нормативно регламентирано и зависи от продължителността професионалния стаж, който е различен за всеки служител. Заявява, че има ново поименно щатно разписание на РДГ – С., което е сила от 01.07.2012 г. с нови индивидуални основни работни заплати. Съгласно това щатно разписание заплатата на жалбоподателя е била увеличена с 11,83%. Заявява, че има други главни специалисти „горски инспектори“, които са с по-нисък процент на увеличение на индивидуалните им основни месечни възнаграждения в сравнение с това на жалбоподателя. Относно наложеното на жалбоподателя дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ със Заповед № РДГ-СМ-3-378/04.11.2016г., потвърдена с Решение на 147/31.03.2017 г. на РС С. и с окончателно съдебно Решение № 287/26.06.2017 г. на ОС С. заявява, че жалбоподателят е извършил четири нарушения на трудовата дисциплина в период от един месец. Твърди, че всички служители, които са работили в екип с него са напуснали по собствено желание. Те доброволно са подали молбите си за прекратяване на трудовите или служебните им правоотношения, по взаимно съгласие. Изказва твърдение, че служителят И. Д. е заявил, че изпитва големи затруднения да работи съвместно с жалбоподателя в екип. Другите горски инспектори отказвали категорично да работят в екип с К. Б.. По повод на заявеното от него за парите, които счита, че е загубил, поради неповишаването на заплатата му заявява, че тези негови твърдения не се основават на нито един обективен факт. Заплатата му е изплащана редовно и в размера, който е договорен, извършено е увеличение, въз основа на посочените по-горе допълнителни споразумения. Предвид всичко гореизложено заявява, че действията спрямо жалбоподателя са законосъобразни, целесъобразни и в никакъв случай не са насочени срещу него с цел той да бъде дискриминиран. Представя 28 бр. писмени доказателства в подкрепа на заявеното.

Постъпило е становище от Изпълнителна агенция по горите – С. в което молят да бъде прието като доказателство копие от Решение на Административен съд гр. С., с което се отменя като незаконосъобразно Решение по пр. 99/2017 г. на КЗД. Моли още да бъде разпитан свидетел З. И. – гл. специалист „Горски инспектор“ с оглед доказване на обстоятелството, че по никакъв начин К. Б. не е отправял питане или искане за придвижване до работното място заедно със своя колега пътуващ от гр. З. и практическата невъзможност това да се осъществява ежедневно с оглед района на действие в който се осъществявали правомощията на екипите.

Постъпило е възражение от името на жалбоподателя по преписката К. Р. Б., в което посочва, че в писмените си твърдения, че служебни коли са дадени на екип по една, не било вярно. Посочва, че екип В. Е. и А. Б., които живеели в с. З., пътували със служебна кола като тръгвали от местоживееене към района на проверка в 8,30 ч. и независимо къде били на проверка се прибирали в 17.00 ч. по местоживееене. К.М. в екип със З. А.в, посочва, че К. М. тръгвал от местоживееенето си в с. Б. със служебна кола към гр. Д. в 8,30 ч. и със същата кола се прибирал

до местоживеенето си в 17.00 ч. независимо къде били на проверка. З. А. също имал служебна кола и тръгвал от местоживеенето си и се прибирал с нея. Твърди, че екип – М. М и К. също имали по кола и тръгвали от местоживеенето си до място на проверка в 8.30 ч. и се прибирали по местоживеене в 17.00 ч. Екип - А. П. и З. И. също имали по служебна кола като тръгвали от място на живеене към място на проверка в 8. 30 ч., З. И. тръгвал от гр. З. в 8.30 ч. и независимо на какво разстояние били на проверка с колегата му Л. се прибирали в 17.00 ч. по местоживеене. Екип - А. П. и Л. С. живеели в гр. З.и използвали една кола и те тръгвали на проверка в 8.30 ч. и се прибирали в 17.00 ч. Допълва, че екип - С. Ч. и А. А. живеели в гр. С. и използвали една кола и също тръгвали от място на живеене към място на проверка в 8.30 ч. и се прибирали в 17.00 ч. по местоживеене.

Счита, че писмените твърдения на Ф. не отговаряли на истината, че А.А. пътувал всеки ден от с. Б. до гр. С. и обратно със личния си автомобил. Вярно било, че родителите на Ан. били от с. Б., но живеели в гр. Д.

По въпроса за спрените му пътни, поради ограничен бюджет, за да се ограничат разходите, счита, че тази заповед се отнасяла за 2017 г., а сега имали достатъчно средства, като се имало и предвид и напусналите петима колеги, не виждал причина да не му се плащат пътните или да му се даде и на него служебна кола с която да пътува от място на живеене до място на проверка и обратно или да пътува със З. И. до гр. С. и обратно.

Твърди, че е похвална загрижеността на Ф. за колегите, на които е дал служебни коли да идват на работа и да се прибират до местоживеене, като така им спестявал средства и ги улеснявал, както и за повишаването на заплатите им, но защо не мислил за него, след като и той бил служител на Дирекцията.

Задава въпрос, защо неговата заплата била увеличена през 2018 г. със 4%, а на останалите му колеги с 80%. В писмените си твърдения на Ф. казвал, че въз основа на ниска оценка, но не разбирал, докато не говорил с прекия си ръководител, който поставил тази оценка, защото бил наказван през 2016 г. Твърди, че същата година били увеличени два пъти заплатите на колегите му, през м. март и м. ноември, а неговата заплата не била увеличена нито веднъж, като в мотивите си Ф. пред Комисията и пред съда по другата му жалба твърдял, че не му бил увеличил заплатата, защото бил наказан през 2016 г. В тази връзка допълва, че през 2016 г., също бил наказан и колегата му З. И., на когото два пъти е била увеличена заплатата.

Жалбоподателят твърди, че според Ф., служителът И. Д. е изпитвал големи затруднения да работи с него, което не било вярно, тъй като двамата са си имали голямо взаимно уважение и разбирателство, не са имали и най-малките спорове по каквото и да е било, като това твърдение можело да се потвърди и от самия И. Д. Относно твърденията на Ф., че всичките му

колеги не искали да работят с него, счита, че също не отговаряло на истината и можело да се потвърди от всички останали негови колеги.

Твърди, че от 30.08.2018 г. е в екип с колегата му Ч., като Б. пътувал всеки ден от с. Ст. към гр. С. и обратно, като изминавал в едната посока 60 км., тръгвал 6.45 ч., за да бъде на работното си място в 8.30 ч., а след проверка в района в който е бил, аз тръгвал от гр. С. към с. Ст. в 17.00 ч. Посочва, че дискриминацията спрямо него продължавала, като той бил единствения от колегите Горски инспектори, който трябвало да е в 8.30 ч. в гр. С. и да си тръгвал от там в 17.00 ч.

Жалбоподателя твърди, че Ф. много пъти го е питал, защо не си вземе квартира в гр. С., като той много добре знаел защо, а именно заради съпругата му, която била болна от рак на белия дроб и е минала множество операции, химиотерапии, лъчетерапии и радиохирургии, като и до момента борбата с коварната болест продължавала. Твърди, че нямало как да остави в този труден момент съпругата си сама и да се премести на квартира в гр. С. Посочва, че именно заради това помолил Ф. да го върне в района в който е работил до 2013 г. ДГС – З. и ДГС – Сл., но той така и не му отговорил на заявлението, което подал 04.01.2018 г. За да не си помисли някой, че злоупотребява със здравословното състояние на жена му, представя нейното телково решение от 02.08.2018 г., че тя е първа група инвалид - 100%.

Моли да се осъди това дискриминационно отношение на Ф. спрямо него и да бъде признато /4%/четири процентното увеличение на заплатата му през 2018 г. за неправилно.

За да прецени дали така определеният му размер на трудовото възнаграждение представлява нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., състава е взел предвид следното:

В разпоредбата на чл. 5 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) във връзка с § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. преследването е определено като „по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация“ (§ 1, т. 3, б. „а“); „по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация“.

Определение за преследване, изведено от правото на ЕС. В общностното право дефиниции на „преследване“ се срещат в чл. 24 на Директива 2006/54/ЕС, в чл. 10 на Директива 2004/113/ЕС, в Директива 2002/73/ЕО, в чл. 11 на Директива 2000/78/ЕС, както и в чл. 9 на Директива 2000/43/ЕС. В Преамбюла на Директива 2006/54/ЕС се казва, че е необходимо да се осигури, че работниците ще продължат да се ползват с ефективна правна защита дори и след като правоотношението, което е довело до твърдяното нарушение на принципа на равно третиране, е било прекратено. Наред с това такава защита следва да се гарантира и на работник или служител, който защитава или предоставя доказателства от името на защитено лице. Този

текст гарантира на субектите, че техните права ще бъдат гарантирани и защитени във всички случаи, в които те решат да потърсят правото си на недискриминация.

Съгласно практиката на ВАС, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателя не може да пренебрегва принципа на равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр. Съгласно него работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Равенството на дължимото възнаграждение за еднакъв труд изисква трудът, полаган от различни лица, да е с една и съща по качество работна сила като квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности. В разглежданият случай се претендира, че трудът на жалбоподателя не е бил равностоен по качество с този на останалите служители на длъжността „Главен специалист Горски инспектор“ в отдел С., като единствено ангажирано доказателство в тази посока е наложената заповед за дисциплинарно наказание.

С оглед безспорно установената идентичност на естеството и обема на извършвания от служителите на длъжността „Главен специалист Горски инспектор“ в отдел С. труд, съставът не е намерил за достатъчно, че са спазени заложените в нормативните документи критерии. Придържането към описаната от ответната страна практика да се спазват единствено и само заложените в Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация критерии при определяне на размера на трудовите възнаграждения, без да се отчитат останалите обективни фактори, е довело до създаване на практика, противоречаща на основни правни принципи, заложили както във вътрешни правни норми от по-висш правен порядък, така и в международни норми, по които Република България е страна.

Съгласно Чл. 197. (1) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Дисциплинарните наказания се заличават с изтичането на една година от налагането им.

Съставът е счел, че мотивът на директора, че увеличил заплатата на Б. само с 4%, заради наложено наказание през 2016 г., а на други негови колеги заплатата била увеличена с 8 %, представлява нарушение на ЗЗДискр.

Неизпълнението на задължението за равен труд, равно заплащане е административно нарушение по смисъла на чл.80 от ЗЗДискр. С това си поведение работодателят е ощетил извън рамката на допустимото жалбоподателя. Нарушението е допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице Регионална дирекция по горите – С.

С оглед установената пряка дискриминация спрямо жалбоподателя, Втори специализиран състав е счел, че спрямо ответната страна следва да бъде наложена имуществена санкция в размер на 1000 лева (хиляда) лева. Установено е, че с действията си, ответната страна директор на Регионална дирекция по горите град С., с адрес: гр. С е извършила пряка дискриминация, по смисъла на чл. 5, вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., по отношение на жалбоподателя: наложена е на

ответната страна – В. Ф. – директор на Регионална дирекция по горите град С. имуществена санкция в размер на 1000 /хиляда/ лева.

Пример за разгледано оплакване във връзка с упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация е **Решение №222/07.06.2023 г.**

В своят жалба М.Х.Ч. сочи, че от четиринайсет години работи на трудов договор за П. В. ЕАД. Заявява, че през 2022 г. бил повишен размерът на трудовите възнаграждения в предприятието, като жалбоподателят останала извън обхвата на актуализацията без ясни мотиви. Уточнява, че потърсила съдействия от КТ Подкрепа, където членувала.

В допълнение към жалба М. Х. Ч., уточнява, че ѝ било издадено решение за намалена работоспособност – 71 %. Допълва, че на служител, заемащ идентична длъжност в друг отдел, заплата била повишена, което счита за нарушение принципа за равно третиране.

В становището си ответната страна П. В. ЕАД – чрез пълномощник, сочи, че производството било недопустимо, доколкото претенциите за изплащане на трудово възнаграждение представляват трудов спор, подведомствен на съдилищата. Наред с това жалбата не съдържа данни за това по кой от признаците по чл. 4, ал. 1, е упражнено неравноправно третиране, с което правото на защита на „П. В.“ ЕАД било съществено нарушено. Сочи чл.7, ал.1, т.2 от ЗЗДискр. по отношение различното третиране на лица, което не представлява дискриминация. Отбелязва, че трудовото възнаграждение – съществен елемент на трудовия договор, се договаряло между работника и работодателя.

Подчертава изключение от забраната за едностранно изменение в трудовото правоотношение, предвидено в чл. 118, ал. 3 от Кодекса на труда, по силата на който работодателя може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя, във връзка с което посочва, че това право на работодателя не го задължавало да увеличава всички заплати или да ги увеличава по равно.

Пояснява, че в конкретния случай провел обсъждания със синдикалните организации за конкретните изменения на възнагражденията на многобройните длъжности в предприятието. Касателно длъжността на М. Ч. пояснява, че съществувала в още един отдел в предприятието, като по отношение на нея било приложено еднакво решение. Така през месец януари се изравнявали възнагражденията за заеманата една и съща длъжност. С изменението от 01.07.2022 г. и двамата работника получили еднакво увеличение, съответно еднакво трудово възнаграждение.

С оглед легалната дефиниция на неблагоприятно третиране, отбелязва, че правата и задълженията на работниците и служителите били в съответствие с трудовото законодателство, а по отношение твърденията за неполучено увеличение през юли месец заявява, че били

неверни. Така увеличение от началото на януари за жалбоподателя не било приложено, доколкото възнаграждението било по-високо от заемащия същата длъжност в друг отдел. Тогава работодателят изравнил заплащането, а при следващото увеличение приложил еднаква ставка и за двамата работници. Заявява, че чрез фишове за заплати за месеците декември 2021 и януари и юни и юли 2022 г. за лицата заемащи една и съща длъжност, се установявало, че работодателят предприел действия за изравняване на трудовите възнаграждения.

Във връзка протоколи от проведените срещи и обсъжданията по повод трудовите възнаграждения, посочва, че увеличение до 5 % през юли месец 2022 г., съгласно издадената заповед засягало всички длъжности. Уточнява, че считано от 01.07.2022 г. трудовото възнаграждение на всички работници в предприятието било увеличено. Твърденията, че единствено на жалбоподателката не било променено не отговаряли на истината.

Отбелязва, че от щатното разписание се установявало какво е било възнаграждението по щат към 01.01.2022 г., а от фишовете за заплати удостоверявали какво е било възнаграждението преди и след измененията. Подчертава, че за трудовото възнаграждение, предмет на договаря между страните по трудовия договор, било необходимо да има съгласие от двете страни за неговия размер. Счита, че жалбата относно трудовото възнаграждение следвало да се разглежда от гражданския съд.

Съставът, след като прецени поотделно и в своята съвкупност събраните по преписката доказателства, прие за установил от фактическа и правна страна следното: Страните по преписката не спорят, че от 01.01.2022 г. със Заповед № 9/12.01.2022 г. основните работни заплати на работниците в „П. В“ ЕАД се завишили с 10%, с изключение на длъжностите посочени в точки 2, 3, 4 и 5 от заповедта. Работниците изпълняващи длъжностите „Домакин (хижа „Д.“)“, „Камериер (хижа „Д.“) в отдел „Фирмена сигурност и ОМП“ и „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел „Оперативна експлоатация“ – пристанищен терминал В. Изток, основните работни заплати се завишили с 5 %.

Жалбоподателката счита, че е дискриминирана тъй като заповедта не обхващала нейната длъжност като „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел „Техническа експлоатация“ – пристанищен терминал В. Изток и работодателя оставил основната ѝ работна заплата непроменена от м. януари до м. юни включително.

Ответната страна по преписката не оспорва фактът, че М. Ч. не е получила увеличение на основното месечно възнаграждение. Причините, поради които това не се случило били, че се целяло постигане на съпоставимост на заплащането на труда със сходни с пристанището длъжности. Видно от доказателствата по преписката, а именно фиш за възнаграждение за месец декември 2021 г., на М. Ч. на длъжност като „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел

„Техническа експлоатация“ – пристанищен терминал В. Изток, същата е получавала основна заплата в размер на 746 лв.

Видно от фиш за възнаграждение за м. декември 2021 г. на посочено лице за сравнение А. К. на длъжност „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел „Оперативна експлоатация“ – пристанищен терминал В. Изток, същият е получавал основна заплата в размер на 710 лв.

От приложените фишове за м. януари е видно, че основните заплати и на двамата са били изравнени, въз основа на Заповед № 9/12.01.2022 г. и са възлизали на 746 лв.

Съгласно Заповед № 222/26.07.2022 г. на основание чл. 118, чл. 3 от КТ и след проведени работни срещи и консултации с представители на синдикални организации, страни по КТД, считано от 01.07.2022 г. основните месечни заплати на работниците и служителите в „Пристанище В.“ ЕАД се увеличили до 5 %, съгласно поименен списък на персонала, като неразделна част от заповедта е видно, че за м. юли жалбоподателката М.Ч на длъжност „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел „Техническа експлоатация“ – пристанищен терминал В. И. и А.К на длъжност „Отговорник, спомагателни дейности“ в отдел „Оперативна експлоатация“ – пристанищен терминал В. Изток, основните работни заплати са се увеличили на 783 лв. Съставът е счел, че преценката за изпълнение на служебните задължения и трудовите правоотношения като цяло е в компетенция на работодателя, в случая – на директора на „П. В.“ ЕАД, поради което не може да бъде прието за установено, че ответната страна е извършила нарушение при упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация.

От наличните доказателства по преписката, а именно поименен списък на персонала на „П. В.“ ЕАД, както и фишове от основни работни заплати на М. Ч. и А. К. за месеците декември, януари, юни и юли не може да бъде прието за установено, че работодателят е поставил жалбоподателя в по-неблагоприятни условия от останалите служители. Възраженията на ответната страна за липсата на извършено нарушение при упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателката се подкрепят от представените по преписка доказателства. Установено е, че твърденията на жалбоподателката за осъществено спрямо нея нарушение при упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация не се подкрепят от събраните доказателства по преписката.

С оглед липсата на установяване на извършено нарушение при упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателката, съставът е счел, че не следва да налагат санкции или мерки за административна принуда спрямо ответната страна. Установено е, че ответната страна П. В. ЕАД – представлявано от изпълнителен директор, не е извършила нарушение при упражняване на правото на труд, по Глава Втора от Закона за защита от дискриминация.

С Решение №36/25.01.2023 г. Втори специализиран заседателен състав се е произнесъл по жалба в която са изложени оплаквания за оказване на сексуален и психически тормоз от страна на изпълнителния директор на публичното предприятие с държавно участие „Т-Х“ ЕАД.

Жалбоподателката сочи, че К. бил назначен за изпълнителен директор на дружеството на 20.08.2021 г. Около 15-20 дни след това той я поканил на обяд в работен ден, през обедната почивка и заявил желанието си за интимна близост с нея. След като му отказала го попитала дали трябва да напусне работа, на което отговорил, че това не е необходимо и няма проблем, че отказва подобна близост. В средата на ноември (на 16-ти или 17-ти ноември т.г.) той я извикал в кабинета си и с влизането ѝ започнал да я целува по устата и опипва. Отблъснала го и му напомнила, че са се разбрали за отношенията им.

Твърди, че през този период „между предложението за по-близки взаимоотношения и акта на насилие в кабинета му, К. предприе множество действия за реорганизация на работните места, чиято крайна цел била колежката ѝ от съседната стая да бъде преместена така, че аз да остана сама. На служителите беше устно забранено от негова страна да влизат в помещението, където е работното ми място, освен ако изрично не ги е повикал за прием при него. Смени бравата на кабинета си с такава, която се отваря и затваря само чрез мобилно приложение на телефона му. Всички тези действия говореха за умисъл да можем да бъдем насаме“ /цитат/.

Заявява, че междувременно майка ѝ също станала потърпевша на оказвания върху нея тормоз. Тя работела като преводач в Дружеството от 2000 г. до 2021 г. През март била освободена от работа от бившия изпълнителен директор, поради навършени години за пенсия. Поради опитът ѝ с преводи от и на английски на материали със специфична терминология, Д. сключил с нея граждански договор за преводачески услуги. „Известно време преди споменатият по-горе обяд, К.К. ме попита доста фамилиарно дали искам „мама да се върне“ на работа. Отговорих, че преценката е негова. След няколко дни беше назначена отново като преводач на трудов договор в Холдинга. Същият беше прекратен няколко дни: след описаното по-горе посегателство върху мен в кабинета му. Гореизложеното създава категоричното ми убеждение, че заради отказа ми за сексуална близост с него, майка ми беше уволнена с цел допълнителен психически натиск върху мен. Кулминацията на оказвания върху мен тормоз беше на 7 декември 2021 г., когато К. ме повика в кабинета си и ми връчи предложение за прекратяване на трудовия ми договор по взаимно съгласие по чл. 331, ал. 1 от Кодекса на труда, с което не се съгласих и прилагам неподписано от мен. Предложението ми бе връчено в единствен екземпляр и беше за прекратяване на трудовия ми договор, считано от 8 декември 2021 г., а предвиденият от законодателя срок за отговор е седем дни“ /цитат/. Счита, че предложението за прекратяване е пряка последица от отказа ѝ за сексуална близост с К.

Уточнява, че работи на тази длъжност от 10.01.2007 г. За този период изпълнителни директори на дружеството са били 9 човека и всички били мъже, но никой от тях не си позволявал подобно поведение.

Сочи, че сигнал със същият текст е подала на 09.12.2021 г. до министъра на отбраната в качеството му на принципал на дружеството.

Получено допълнително становище от жалбоподателката, в което излага аргументите си във връзка с полученото в КЗД становище от изпълнителния директор в което К. като цяло преповтаря аргументите си в първоначалната жалба относно: - ситуацията, когато са обядвали заедно; - Назначаване отново на майка й като преводач; - твърдяното от нея сексуално нападение в кабинета на К., случило се в средата на м. ноември 2021 г.; - действията на К. по подмяна на брави, реорганизация на работните места с цел изолация на секретарската стая, влизането на служители в кабинета му по график и след предварително записване при нея; изолиране деловодството и секретарския кабинет от останалата част от офиса; - К. монтирал много допълнителни камери в офиса, като наблюдавал движенията, които те заснемали в реално време на своя монитор в кабинета, с което контролирал достъпът на служители или външни лица до него; - съкращаването на длъжността й „изпълнителен секретар“ поради „ниската натовареност“ на тази длъжност, както и относно реорганизацията и промяна на щата на дружеството; - съкращаване на длъжността й докато е в болнични.

Заявява, че предмет на сигнала й е сексуална дискриминация по полов признак. Обобщава, че обстоятелството, че е жертва на сексуален, но и на психически тормоз от страна на К се подкрепя и от: вменяването й на задължението за приготвяне на плодова закуска, което не е типично за функционалните задължения на изпълнителния секретар, от демонстративното уволнение на майка ми с цел да бъде наказана за непокорността й, от нелогичният и същевременно отмъстителен подход, реализиран като последователни промени в организационната структура за по-малко от един месец; от голямата лъжа, че подчинен е способен да покани началника си на обяд, от използване на подхода за прехвърляне на вината върху други лица, които уж са му препоръчали да назначи майка й, или са го били подвели и т.н., от лъжата, че е преценил едва след четири месеца и половина, че задълженията й са само един път преди обяд и един път след обяд да внася поща в неговия кабинет. Заявява, че К. е имал план, който е изпълнил с последователни целенасочени действия и дейности - създал е подходящи условия за сексуален тормоз и е извършил реално посегателство върху нея, именно при тези идеални условия на „изолирана“ работна среда, улеснено от отсъствието на деловодителката поради боледуване, като той, чрез болничният лист, е наясно с продължителността на нейното отсъствие.

Получена е информация от Инспектората на Министерство на отбраната, че при тях на МО е постъпил сигнал от жалбоподателката до министъра на отбраната, с копие до ГИТ с искане да бъдат предприети необходимите мерки. Уточнено е, че съгласно чл. 15, т. 4 от Правилника за дейността на Инспектората на министерството, Инспекторатът извършва проверки по сигнали срещу незаконни или неправилни действия или бездействия на длъжностни лица от администрацията на министерството, структурите на пряко подчинение на МО и от БА В чл. 46, ал. 10 на Закона за администрацията изрично е посочено, че Инспекторатът не извършва проверки в търговските дружества с държавно участие в капитала и държавните предприятия по чл. 62, ал. 3 от Търговския закон. Дружеството е акционерно дружество със сто процента държавно участие в капитала, учредено с разпореждане на Министерския съвет и попада в обхвата на цитираната разпоредба.

Посочва, че компетентен специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите е Комисията за защита от дискриминация, и като има предвид разпоредбата на чл. 37, ал. 3 от Вътрешните правила за дейността на Инспектората на М.О. за случаите, когато при предварителното проучване се констатира, че сигналът, с който е сезиран ИМО, е от компетентността на друг орган, преписката се препраща по компетентност на основание чл. 112 от АПК, като за извършеното препращане се уведомява писмено подателят на сигнала.

В изпълнение на резолюцията на министъра и преписката по сигнала е препратена по компетентност на КЗД, като за това е уведомена и жалбоподателката.

Получено е становище от ответната страна - изпълнителен директор на „Т.-Х.“ ЕАД, в което посочва, че с договори № ТД-21/25.11.2021 г. и № ТД-16/24.08.2021 г. на едноличния собственик на капитала и министъра на отбраната, е назначен на длъжността. Към момента на назначаването му на длъжността, дружеството била с незадоволителни резултати, като една от причините за това състояние било и недоброто кадровото обезпечаване на същото. За да изпълни поставената му от ръководството на МО основна задача - стабилизиране на група, било необходимо освен промяна в организацията на дейността му и такава в структурно, и кадрово отношение. В резултат на предприетите организационни и кадрови промени, част от освободените служители започнали кампания срещу него. Били подадени множество сигнали.

Уточнява, по отношение на отправените твърдения в жалбата, че „...15-20 дни след назначаването ми на длъжността съм я поканил на обяд в работен ден и съм заявил „желанието си за интимна близост“ е нея. След като ми отказала ме попитала „дали трябва да напусне работа“, на което съм й отговорил, „че това не е необходимо и няма проблем“, че ми отказала подобна близост. От както започнах работа на длъжността „Изпълнителен директор когато имам възможност обядвам в заведението, намиращо се непосредствено до входа на офиса на

„дружеството”. Този факт е достояние на всички служители на дружеството. Един ден в началото на моето назначаване (не мога да посоча точна дата), към 12.00 ч. излизайки от кабинета си и тръгвайки към заведението за обяд, жалбоподателката ме спря непосредствено пред кабинета ми и ме попита дали ще е удобно да дойде с мен на обяд, защото искала да говори с мен. Определено това нейно предложение ме изненада, защото тя е пред кабинета ми през цялото работно време и винаги може да разговоря с мен, но ѝ заявих, че нямам нищо против. След като се настанихме на една от масите, жалбоподателката започна да ми разказва за живота си и за дъщеря си. Когато дойде сервитьорът аз си поръчах обяд, а тя не пожела да си поръча дори една вода, което силно ме изненада и постави в неловко положение. Това нейно поведение не остана незабелязано от сервитьора, който с гримаса на лицето си изрази учудване. Докато се хранех тя продължи да разказва за себе си и проблемите на семейството ѝ, като заяви, че много разчита на работата, която работи в момента, като накрая ме попита в прав текст „дали ще я оставя на работа“. Въпреки че до настоящия момент не се справяше безпроблемно със служебните си задължения си ѝ заявих, че всичко зависи от качеството на работата ѝ. След като платих сметката заедно напуснахме ресторанта. Категорично заявявам, че това е единствения случай, когато сме били в неформална обстановка с жалбоподателката за начина на протичане на въпросния обяд, могат да свидетелстват от заведението, защото нейното поведение направи впечатление на сервитьора“ /цитат от становището/.

По отношение твърдението, че в средата на месец ноември 2021 г. (16-ти или 17-ти) я е извикал в кабинета си и е влизането ѝ е започнал да я целува по устата и опипва, при което тя го отблъснала, категорично заявява, че не отговаря на истината. Посочва, че от стаята на „изпълнителен секретар“ ползвана от жалбоподателката освен в неговия офис, се влиза и в деловодството, до което друг начин за достъп няма. Работната стая, ползвана от жалбоподателката е преходна за неговия кабинет и деловодството. Вратата между деловодството и стаята на „Изпълнителен секретар“ била винаги отворена. Всички колеги, куриери и външни лица, за да стигнат до деловодството, минавали през стаята на „Изпълнителен секретар“. Движението в двете посоки е непрекъснато и целодневно. Не отговаря на истината, че са направени реорганизации на работните места, чиято крайна цел е колежката ѝ от съседната стая да бъде преместена. Стаята на „Изпълнителен секретар“ винаги е ползвана само от „Изпълнителен секретар“ и никога не е имало друго работно място в нея, освен това на „Изпълнителен секретар“ на изпълнителния директор. Мястото на деловодството/регистратура за неклассифицирана информация/ продължавало да се намира на същото място и никога не е местено.

За по-добра организация на организационно-управленската му дейност разпоредил при него да идват по всяко време, без предварително уведомление, ръководните служители, които

са му на пряко подчинение - директорите и началниците на отдели. Идването на тези служители при него е в случаите, когато ги повика или по тяхна инициатива, по всяко време. За останалите служители, влизането било след записване при „Изпълнителен секретар“.

Посочва, че с негова Заповед кабинета му е определен за „Зона за сигурност клас 2“ - законово изискване, за да може да се запознава с документи, съдържащи класифицирана информация. Съгласно чл. 74 от ЗЗКИ, чл. 9, ал. 1 и чл. 23 от Наредбата за системата от мерки, способности и средства за физическа сигурност на класифицираната информация и за условията и реда за тяхното използване, се наложило предприемане на мерки за контролиран достъп, поради което на 22.11.2021 г. бравата на вратата на кабинета му била сменена с електронна. Влизането в кабинета му ставало посредством код, а излизането е свободно, като обикновена врата. Посочва датата на поставяне на бравата, за да докаже, че Кермекчиева пише неистини и клевети за него.

Заявява, че никога не е водил разговор с жалбоподателката относно трудовите отношения на майка ѝ, която била освободена от предишния изпълнителен директор на 25.03.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Трябвало да се проведе делова среща с фирма „FINCANTIERT“-Италия и му трябвал по спешност преводач. Предложението за преводач направил началникът на отдел „Административна дейност“. Напълно се доверил на Б. и на 20.09.2021 г. я назначил за преводач в сектор „ИМС“. На по-късен етап това негово решение го отдал на обстоятелството, че нямал още задълбочен поглед от натовареността на въпросната длъжност и съответно необходимостта от съществуването ѝ. В хода на работния процес установил, че срещите с чуждестранни контрагенти не са толкова чести и нуждата от специализиран превод, от и на английски език, когато се налага, може да се изпълнява перфектно от А.С. - търговски представител въоръжение и боеприпаси, който притежава перфектни технически познания на английски език. По тази причина на 25.11.2021 г. освободил Г. от заеманата длъжност на основание чл. 328, ал. 1, т. 106 от КТ.

На 07.12.2021 г. връчил на К. изготвеното предложение за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 331, ал. 1 от КТ. Същото било подготвено в 2 екземпляра, а К. взела само единия екземпляр и под предлог, че иска да провери текста на закона, напуснала сградата. От тогава представяла болнични листове за временна нетрудоспособност.

Сочи, че предвид ниската натовареност на длъжността „Изпълнителен секретар“ /два пъти в деня да представя входяща поща за резолюция и изходяща поща за подпис/, и съкращаване на ненужния административен апарат, Съветът на директорите на „дружеството на свое заседание взел решение по т. 7 от Протокол № 61/13.12.2021 г., приел нова управленска структура и в

новото щатно разписание, в сила от 15.12.2021 г. били съкратени три бр. административни длъжности, в това число и длъжността „Изпълнителен секретар“.

Заявява, че освен грозните клевети, жалбоподателата не представя никакви преки или косвени доказателства в подкрепа на изнесеното в жалбата.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства и обяснения на страните, настоящият състав прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Безспорно е по преписката, че жалбоподателката е работила на длъжност „изпълнителен секретар“. Жалбоподателката излага оплаквания за оказване на сексуален и психически тормоз от страна на изпълнителен директор на дружество, който е на назначен за изпълнителен директор на „Т. – Х.“ ЕАД на 20.08.2021 г. Оплакванията ѝ са относно: - ситуацията, когато са обядвали заедно; - назначаване отново на майка ѝ като преводач; - твърдяното от нея сексуално нападение над нея в кабинета на К., случило се в средата на м. ноември 2021 г.; - действията на К. по подмяна на брави, реорганизация на работните места с цел изолация на секретарската стая, влизането на служители в кабинета му по график и след предварително записване при нея; изолиране деловодството и секретарския кабинет от останалата част от офиса; - К. монтирал много допълнителни камери в офиса, като наблюдавал движенията, които те заснемали в реално време на своя монитор в кабинета, с което контролирал достъпът на служители или външни лица до него; - съкращаването на длъжността ѝ „изпълнителен секретар“ поради „ниската натовареност“ на тази длъжност и според нея е пряко и недвусмислено последствие от отказът ѝ за интимна близост с К.; - съкращаване на длъжността ѝ докато е в болнични; - вменяването ѝ на задължението за приготвяне на плодова закуска.

На проведеното на 18.10.2022 г. открито заседание са допуснати и разпитани пет свидетеля на жалбоподателката и пет свидетеля на ответната страна, които свидетелстват за различни факти и обстоятелства във връзка с твърденията на жалбоподателката.

По отношение на осъществения обяд между К. и К. страните не спорят, че това се е случило, но в хода на производството, от твърденията на страните, както и от свидетелските показания на М. Г. - сервитьорът, който ги е обслужвал на въпросния обяд, не се установиха действия и поведение от страна на К., които да са възприети от свидетеля като необичайни, агресивни или настъпателни, нито има твърдение за спор между двамата. Относно оплакването на К., че в средата на ноември 2021 г. К. я извикал в кабинета си и с влизането ѝ започнал да я целува по устата и опипва, а тя го отблъснала, в хода на производството няма представени доказателства, нито свидетели на подобно поведение и съставът е в невъзможност да обсъжда подобно твърдение, без да се основава на конкретни доказателства.

По отношение на твърдението на жалбоподателката, че през този период „между предложението за по-близки взаимоотношения и акта на насилие в кабинета му, К. предприе

множество действия за реорганизация на работните места, чиято крайна цел беше колегата ѝ от съседната на моята стая да бъде преместена така, че аз да остана сама. На служителите било устно забранено от негова страна да влизат в помещението, където е работното ми място, освен ако изрично не ги е повикал за прием при него. Сменил бравата на кабинета си с такава, която се отваря и затваря само чрез мобилно приложение на телефона му. „Всички тези действия говореха за умисъл да можем да бъдем насаме“ /цитат/:

Не се спори между страните, а и свидетелските показания потвърждават, че от стаята на „изпълнителен секретар“ (стаята ползвана от К.), освен в офиса на К., се влиза и в деловодството, до което друг начин за достъп няма и работната стая ползвана от К. е преходна за неговия кабинет и деловодството. Не се спори и, че влизането в офиса на К. е ставало след записване при „Изпълнителен секретар“. Не се спори и че са предприети мерки от страна на К. за контролиран достъп, като на 22.11.2021 г. бравата на вратата на кабинета му била сменена с електронна. Влизането в кабинета му ставало посредством код, а излизането е свободно, като обикновена врата, както посочват и разпитаните свидетели. Съставът е счел, че в условия на оперативна самостоятелност, в правото на директора е да реши реорганизация на трудовия процес във връзка с организационно-управленската му дейност. Не е установено в хода на производството тези действия да са били осъществени от К. с цел „умисъл да можем да бъдем насаме“, каквито са твърденията на К. От свидетелските показания на изслушаните свидетели – служители и бивши служители на „Т. – Х.“ ЕАД в процесния период става ясно, че посочените действия на К. К. за реорганизация на работния процес са осъществени на работното място и са засегнали всички служители като са важали като указания и като ред на трудовия процес за всички служители. Предвид това съставът не стига до извод за причинно-следствена връзка между тези действия на К. и твърденията на К., че са вследствие на осъществен „сексуален тормоз“ спрямо нея от страна К.

По отношение на твърдението на К. относно трудовите отношения на майка ѝ с „Т.-Х.“ ЕАД, която била освободена от предишния изпълнителен директор на 25.03.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, поради придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, след това назначена от К. на 20.09.2021 г. за преводач в сектор „ИМС“ и на 25.11.2021 г. я освободил от заеманата длъжност на основание чл. 328, ал. 1, т. 106 от КТ, съставът е счел, че прекратяването на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1 т. 10 от КТ е право на административния орган и единственото условие да я упражни, е наличието на съответния осигурителен стаж и възраст. В случая съставът счел, че ответната страна, в качеството си на работодател на Г., е упражнил правото си на оперативна самостоятелност и законно правомощие, поради което оплакването в тази част на жалбата следва да бъде оставено без уважение.

По отношение на предложението, отправено писмено към К. от страна на К. за прекратяване на трудовия ѝ договор срещу заплащане на обезщетение на основание чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда, считано от 08.12.2021 г., съставът е счел, че е в правото на работодателя за такова действие, а волята по-нататък е на съответния служител. В случая установено, че К. е отказала да положи подписа си върху предложението, изразила е с несъгласието си своята воля, но няма доказателства за причинно следствена връзка между предложението за прекратяване на трудовия ѝ договор и твърденият от нея осъществен „сексуален тормоз“ от ответната страна.

По отношение на МО, което се явява принципал на „Т. – Х.“ ЕАД, от съставът е взето предвид следното: в хода на производството е установено, че жалбоподателката е предприела действия за защита на своите интереси и да е подала на 09.12.2021 г. в писмен вид жалба/сигнал, съдържащи същите оплаквания и твърдения за осъществен „сексуален тормоз“ спрямо нея от страна на К.. В отговора министъра на отбраната посочва, че препраща сигнала до КЗД предвид компетентността ѝ по сигнала. Предвид изложеното, настоящия състав счита, че с предприетите действия от страна на министъра на отбраната в процесния период, същият не е извършил нарушение на 33Дискр., а освен това не е и страна в настоящото производство.

По отношение на твърдяното от К. влошаване на здравословното ѝ състояние, като резултат от поведението на ответната страна, за което е приложила медицинска документация, съставът не е могъл да установи причинно-следствена връзка и съответно да кредитира това твърдение като основателно. Представените документи удостоверяват единствено мнението на издателя им за състоянието на жалбоподателката към конкретния момент на издаването им, а като причина за влошаването ѝ, са посочени единствено субективните твърдения на самия пациент.

Ключов момент за сексуалния тормоз според трайната съдебна практика е нежелаността на поведението от гледна точка на обекта му. В тази насока е Препоръка 92/131/ЕЕС на Европейската комисия за защита достойнството на жените и мъжете на работа: „Същностната характеристика на сексуалния тормоз е, че той е нежелан от реципиента и всеки отделен човек определя за себе си какво поведение да приема и какво счита за обидно“. Сексуалното внимание се счита за тормоз ако продължава след като е станало ясно, че се приема от реципиента за обидно, макар че отделен инцидент може да съставлява сексуален тормоз ако е достатъчно сериозно. По смисъла на параграф 1, т.2 от 33Дискр., сексуалният тормоз е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството, честта и се създава враждебна, унижителна или застрашителна среда и в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения засягащи лицето. Анализът на фактите по преписката води до извод, че твърденията на жалбоподателката за осъществен спрямо нея „сексуален тормоз“ не се

споделят от настоящия състав, т.е. не се основават на конкретно представени доказателства, поради което настоящия състав счита същите за недоказани.

В производството за защита от дискриминация, съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., след като страната, която твърди, че представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. След доказване на твърденията, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, доказателствената тежест се прехвърля на ответната страна. Този принцип за доказателствената тежест в производството по установяване на дискриминация съответства на чл.10 от Директива 2000/78/ЕО. Предвид нормата на чл.9 от ЗЗДискр. в състава се формира убеждение, че ответната страна К.К не е осъществил състава на нарушението „сексуален тормоз“ спрямо В. К. Установено е, че ответната страна изпълнителен директор на Т – Х“ ЕАД, не е извършил „сексуален тормоз“, представляващо нарушение по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с § 1, т. 2 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.

Решения на Трети специализиран постоянен заседателен състав

С **Решение № 87/ 21.02.2023г.** Трети СПЗС се е произнесъл по жалба с оплакване по признак „лично положение“, подадена от Д.Т.Т. срещу В. М. и „А. и Ко“ ООД, в която е посочено, че на жалбоподателката е бил оказан психически тормоз на работното място от В. М. с цел предизвикването ѝ да напусне работното си място по взаимно съгласие.

От постъпване в длъжност до юни 2020 г. Д. Т. Т. е изпълнявала служебните задължения, както и други, изброени примерно. Отбелязно е, че в периода от юли 2020 г. до юли 2021 г. били наети няколко служители, но временно изпълняваните от нея задължения не били пренасочени към тях /вкл. планиране и организиране доставките на стоки от производителите/, координиране товаренето и превоза на стоки и машини от Европа и България, координиране и контролиране работата на превозвачите, разрешаване на казуси, възникнали в процеса на транспортиране, следене на товарите и докладване на дилърите за движението им, обобщаване на логистичната информация и подготвяне на справки за ръководството. Допълнено е, че към м. юни 2021 г. обемът на работа драстично нараснал и жалбоподателката повече не е била в състояние да изпълнява допълнителните задължения. На 29.07.2021г., на Д.Т.Т. било съобщено за взето решение за нейно освобождаване от длъжност, тъй като нямало достатъчен обем работа за заеманата позиция „сътрудник международни отношения“. Жалбоподателката е счела обосновката за освобождаването за невярна, защото обемът на работа не е бил намаляван, а се е увеличил, но Д.Т.Т. не е възразила

срещу освобождаването. Било ѝ съобщено за прекратяването на правоотношението по взаимно съгласие, за което била притискана от В. М. да подаде молба за напускане със заплахата, че може да бъде дисциплинарно уволнена. В инициативния документ са изброени редица действия, за които се твърди, че са допринесли за сегрегиране на жалбоподателката от работния процес, за което същата е съобщила на управителя на „А. и Ко“ ООД като работодател, но последващи действия насочени към промяна в работата така и не били предприети към 28.10.2021 г. от негова страна, въпреки сигнала, който Д. Т. подала до него на 19.10.2021 г. На 04.11.2021 г. в разговор с управителя, тя узнала, че ще бъде освободена от длъжност поради съкращаване на щата на 08.11.2021 г., но към 10.11.2021г. жалбоподателката все още нямала информация относно документите за освобождаване. Същевременно служебната и електронна поща продължила да се използва, чрез сливане с друг служебен адрес на дружеството, а телефонът и сим-картата и били дадени на нейна колега към 15.09.2021г. за разлика от други служители на дружеството, заемащи същата длъжност. Другата заявена форма на тормоз е създаването на враждебна среда чрез умишлено избягване на контакт с ответната страна, за разлика от други колеги. Гореизложените оплаквания са оспорени от товетните страни, а преди дата на провеждане на открито заседание по преписката е постъпило допълнение на жалбата, с което Трети СПЗС е информиран, че след сезиране на КЗД на 30.09.2022 г. на Д.Т.Т. е била връчена заповед за прекратяване на трудовия и договор.

Предвид казаното дотук и съответен доказателствен анализ, мнозинството от решаващия състав е извело, че ответните страни са упражнили тормоз на работното място над жалбоподателката по признак „лично положение”, с оглед на което са наложени глоба, съответно - имуществена санкция. Председателят на състава обаче е заявил свое особено мнение досежно изхода на производството по обсъжданата преписка, посочвайки, че изводите на мнозинството относно наличие на „лично положение” в конкретния казус са неудържими поради неясното и неточното му дефиниране. С оглед на това в процесния казус *defacto* липсва защитен от 33Дискр. признак.

С **Решение № 296/ 10.08.2023г.** Трети СПЗС е финализирайл производство по жалба, подадена от М. Б. С. от гр. София срещу Национален институт за недвижимо културно наследство гр. София /НИНКН/. Производството е било възобновено по силата на влязъл в законна сила съдебен акт с указание за спазване на визиранияте в неговите мотиви указания.

Жалбата, с която е сезирана КЗД касае нарушение по чл.15 от 33Дискр. - недадена възможност за кариерно израстване, както и твърдение за извършено по отношение на нарушение, изразяващо се в неосигуряване на равно възнаграждение за една и съща длъжност и трудови задължения за периода м.август 2015г. - м.август 2018г. След отпочване

производството и извършване на проучване, с молба от 11.02.2019 г. М. Б. С. е разширила обема на оплакванията си относно периода 17.09.2018 г. - 31.05.2019 г.

Предвид гореизложеното, във възобновеното производство по преписката е проведено ново проучване, с цел обезпечаване правото на защита на конституираните ответни страни /Д. Г. Д. – директор на НИНКН в процесния период; НИНКН, представлявано от директора/ във всички негови фази.

В рамките на проведеното проучване са постъпили становища от директора на НИНКН в процесния период, както и от директора на НИНКН, в които се поддържа неоснователност и недоказаност на жалбата, като са наведени доводи.

В становището от Н. К. – Началник отдел „Регистри, архивен фонд и информационна система“ в процесния период се посочва, че по отношение на жалбоподателката не е нарушен принципът на равно третиране. По този начин е изразена позиция и от Г. С. – Директор на дирекция „Изучаване, регистри и Национален документален архивен фонд“ в процесния период, в която се заявява, че С. не е била дискриминирана по никакъв начин от нейна страна в качеството ѝ на директор.

Трети СПЗС е постановил, че спазването на изискванията на чл.15, ал.1 от ЗЗДискр. е юридическо задължение на органа по назначаването. Той е длъжен да предостави на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им, но КЗД не разполага с правомощие по закон да прави преценка за качествата на даден служител при изпълняване на трудовите му задължения, за начина на изпълнение на възложени задачи, а оттам и преценка за изпълнението на тези задачи. КЗД може да извърши преценка дали жалбоподателката е третирана по-неблагоприятно спрямо друго лице в сравнимо сходно положение, а такова лице/лица за сравнение не са посочени и съставът няма основание да изследва неравно третиране предвид нормата на чл.15, ал.1 от ЗЗДискр.

Съставът е установил, че индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателката не е по-ниско, а напротив, макар и с минимална разлика е дори по-високо от това на другия служител, заемаща длъжността „младши експерт“ в отдел „Регистри, архивен фонд и информационна система“. Видно от поименно разписание на длъжностите и работните заплати в НИНКН към 17.09.2018 г. обаче, когато Б.С.В. и жалбоподателката М.Б.С. са повишени от длъжност „младши експерт“ на длъжност „старши експерт“ в отдел „Регистри, архивен фонд и информационна система“, основните месечни възнаграждения вече бележат разлика, която се дължи на личното положение на жалбоподателката. В случая

съставът е преценил, че правото на упражняване на труд се включва в състава на защитимия признак „лично положение“. В мотивите четем, че органът по назначение не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възможности за еднакъв и равностоеен труд в периода от 17.09.2018 г. до момента на произнасяне на КЗД с решение. На ответната страна е наложена глоба, платима на основание чл. 83 от подобни дискриминационни действия и недопускане неравно третиране на служители на основата на признаците, изброени в чл. 4 от ЗЗДискр., както и избягване на всякакви обстоятелства, които биха могли да доведат до определена форма на дискриминация или съмнение за такава.

С Решение №217/ 01.06.2023г. Трети СПЗС се е произнесъл по жалба, подадена от Н. С. М. срещу Директора на Дирекция „В. с.т.“ на МВР ст. комисар С. М. Б. и Прокуратура на Република България с изложени оплаквания за дискриминация, под формата на „тормоз“, както и претенция за нарушение на права по Глава Втора, Раздел I “Защита при упражняване правото на труд“ спрямо действията и бездействията на ответните страни. Посочено е, че през м. февруари 2019 г. е кандидатствал в конкурс за служители в сектор „С. п. о.“, но не го назначили, а станалото се повторило и през август-септември 2020 г., когато кандидатствал за длъжността „районен инспектор“. В инициативния документ се поддържа, че в основата на оплакванията на жалбоподателя било образувано на 02.03.2016 г. досъдебно производство по описа на СО-СГП и преписка по описа на СРП, в което жалбоподателя фигурира като „лице с неизяснена цел“. Искането му към Комисията е, ответните страни „да прекратят производството по отношение на мен, при което се оказва, че дори след толкова години, то продължава да е висящо с моето име и „неизяснена роля“ в него..което пък систематично генерира негативни последици в личната ми правна сфера, ответните страни са осъществили и продължават да осъществяват дискриминация под формата на „тормоз“ и „очевидно уронване на личното ми и професионално достойнство и доброто ми име...“. С оглед на гореизложеното, от Комисията се иска да постанови мерки за преустановяване на дискриминацията.

При проведеното проучване е изискана информация от конституираните ответни страни. В становището на Директора на Дирекция „В. с.т.“ на МВР са оспорени твърденията за осъществена дискриминация спрямо жалбоподателя под каквато и да е форма, а поставеният за разглеждане в жалбата въпрос е преклудирен, поради изтичане на давностния срок по чл. 52, ал. 1 ЗЗДискр. В становището на Прокуратура на Република България се сочи, че оплакванията за „тормоз“ се свеждат до постановен отказ за предоставяне достъп до поискана от М. информация, мотивиран с негов процесуално-правен статут в наказателното

производство, пред СРП.

Разглеждащият състав е счел, че жалбата е недопустима, което е обусловено от характера на оплакванията на жалбоподателя, попадащи извън компетентността на КЗД и невъзможността Комисията да предостави необходимата защита. Прието е, че наведените оплаквания касаят действия на длъжностни лица, извършвани в рамките на служебните им правомощия и в съответствие с конституционния принцип за разделение на властите /чл. 8 от Конституцията на Република България/ е недопустимо да се иска от КЗД да ревизира действията на други държавни органи, попадащи в рамките на вменените им от закон правомощия, при наличието на ясно и строго регламентиран за това инстанционен ред.² Освен това, на дадено указание за отстраняване на непълноти в жалбата, жалбоподателят е депозирал писмо чрез упълномощения си представител, с което не са отстранени констатираните нередовности в инициативния документ.

С оглед на изложеното дотук, съставът е счел, че производството следва да бъде прекратено по отношение на Прокуратура на Република България на основание чл.214 от Закона за съдебната власт. Същевременно в конкретния случай са констатирани две независими основания за прекратяване на производството - чл. 52, ал. 3 от ЗЗДискр. и чл. 8, ал. 2 от ППКЗД и чл.52, ал.1 от ЗЗДискр. и чл.8, ал.1. т.1 от ППЗЗДискр., поради което Трети специализиран постоянен заседателен състав е прекратил производството по преписката.

Решение № 96/ 13.03.2023г. е постановено по жалба от В. В. М., срещу съдия Я. Я. - заместник на Административния ръководител на Апелативен съд — В. и ръководител на Наказателно отделение при Апелативен съд - гр.В.

В инициативния документ е изложено твърдение за осъществена дискриминация по признак „лично положение“, основана на обстоятелствата, че през периода от месеци Август до Декември 2021г., Апелативен Съд В. (АПСВ) се е произнесъл с три самостоятелни акта, с които е отказвал образуване на производство по Глава Тридесет и Трета от Наказателнопроцесуалния кодекс /НПК/, „Възобновяване на наказателни дела“, при редовно и надлежно сезиране от В.В.М., осъден по наказателно дело от частен характер /НЧХД/ с аргумент, че приключилото наказателно дело е именно такова от частен характер, с оглед на което АПСВ пряко и непряко дискриминира осъдения М., на основата на друг признак, изразяващ се в характера на производството, в което жалбоподателя е бил осъден и начина, по който се преследва деянието според закона.“. В този ред на мисли е направена препратка към текста на чл.421 , ал.3 от НПК (ред. ДВ, бр. 7 от 2019 г.), като се изтъква, че законодателят не

² Глава шеста от АПК, Глави двадесет и първа и двадесет и трета от НПК

е предвидил различно третиране между осъдените по дела от общ характер и на тези по наказателни дела от частен характер. Последното е окачествено като пряко противоречие с константната практика на Върховен касационен съд на Република България /ВКС/ и Европейски съд по правата на човека /ЕСПЧ/, както и принципно отсъствие на законови разпоредби, лишаващи осъдени по наказателни дела от частен характер от правото им на искане по Глава Тридесет и Трета от НПК. Реферира се към текстовете на чл. 8, ал. 1 от ЗСВ, вр. с чл. 2, т. 1 от ЗЗДискр, вр. с чл. 14 от Европейската конвенция за защита на правата и основните свободи /ЕКПЧОС/. Защитеният признак, на който са основани оплакванията, касае положението на М. като осъдено лице, което е обвързано със защитения признак „лично положение“, като той е обоснован и по линия на правото на достъп до справедлив съдебен процес, представляващо иманентна характеристика за всяко лице.

Трети специализиран постоянен заседателен състав е счел, че налице е несъответствие с изискванията за допустимост, съставляващи пречка за произнасянето му по същество в разрез със чл.27, ал.2, т.6 от АПК и чл.214 от ЗСВ. Съставът е акцентирал, че в жалбата са наведени оплаквания, изцяло свързани с актове, издадени в сферата на правораздавателната дейност, като отсъстват такива, които да имат за предмет поведение, което да не е осъществено при, по повод или във връзка с изпълняваната от Я. служебни задължения в качеството му на магистрат.

Съгласно чл. 132 от Конституцията на Република България, при осъществяване на съдебната власт съдиите, прокурорите и следователите не носят наказателна и гражданска отговорност за техните служебни действия и за постановените от тях актове, освен ако извършеното е умишлено престъпление от общ характер. Функционалният имунитет на съдебните магистрати е доразвит в горесцитирания текст на ЗСВ, а служебната им дейност не попада в приложното поле на Закона за защита от дискриминация. Валидността, допустимостта и правилността на съдебните актове е предмет на регламентация в действащите процесуални закони, а съгласно чл. 10 от Наказателно-процесуалния кодекс на Република България при осъществяване на своите функции същите, съдебните заседатели, прокурорите и разследващите органи са независими и се подчиняват само на закона и в тази връзка по поставените от жалбоподателя въпроси КЗД не би могла да извърши преценка и не е компетентна да се произнесе. Невъзможността на КЗД да предостави защита на жалбоподателя като независим орган, специализиран в съблюдаването на принципа на равно третиране според акта на Трети СПЗС, произтича от функционалния имунитет на ответната страна и липсата на възможност за разглеждане и разрешаване на въпроси от изрична законова компетентност на друг държавен орган, предвид което производството по преписката е прекратено.

Решение № 122/05.04.2023г.

Производството по преписката е образувано по сигнал с оплакване по „лично положение“, подаден от Л. М. К. от гр. С. срещу П. Х. - Г., управител на етажната собственост, с адрес: гр. С., ж.к. „Т.“, ул. „Р.“, бл. 36.

В сезирания КЗД документ се сочи, че причина за него е незаконен отказ на домоуправителя, след многократни устни и писмени искания (от 19.10.2021г.), да се ползва асансьор от живущи на ет. 2 в обитавания от страните блок. Сигналоподателката е посочила, че, както тя като пенсионер, така и майка ѝ, която е на 94 г., имат нужда да ползват асансьор предвид техните здравословни проблеми.

Изрично е посочено, че до момента жалбоподателката е участвала финансово, дори и с допълнителни доплащания за всички ремонти, касаещи асансьорите в блока, в който живеят, за ремонт на покрива и т.н. за двама човека. Изтъква се, че асансьорът е обща част и домоуправителят няма право да лишава собствниците от ползването му, но от 19.10.2021 г., от когато К. се опитва да проведе диалог с ответната страна, получавала отказ и отговор с груб тон, лични обиди и неприличен език в продължение на няколко месеца, съпроводени с липса на чуваемост. Даден е пример и с коментари, направени в общия чат на блока в Интернет.

Казаното дотук държи сметка за това, че от страна на дружеството експлоатиращо асансьорите е потвърдена наличната техническа възможност те да бъдат ползвани и на ет.2, след извършване на ремонт на стойност 260 лв. на асансьор. На 18.02.2022 г. последвало съставяне на подписка от ползвателите на апартаменти на ет. 2, които желаят да ползват асансьор на същия етаж, повече от половината. Домоуправителят бил уведомен. Последвала полемика в чата на блока, но действия не били предприети.

В постъпило становище от П.Г.Х.Г. - управител на етажната собственост, се поддържа липса на неравно третиране по посочения признак, като се посочва, че изискуемият ремонт е на значителна стойност, като са оспорени твърденията на сигналоподателката, че е плащала всички свои задължения към етажната собственост, като са коментирани отделни видове разходи.

В противовес с изложеното дотук, на 03.04.2023 г. е постъпила молба, с която Л. М. К. желае производството по преписката да бъде прекратено вследствие постигнат консенсус относно експлоатирането на асансьора, който според сигналоподателя се дължи на отнасянето на проблема до Комисията. Производството по преписката е било прекратено.

Решения на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав

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

В Решение № 136/07.04.2023 г. са разгледани оплаквания за осъществена дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признак „обществено положение“. Производството е образувано по жалба, подадена от Д. Г. Т., в качеството му на жалбоподател и законен представител на детето В. Д. Т.

Установено е, че синът на жалбоподателя е записан в 8-ми клас в Частно средно училище „Д.“ – гр. П. за учебната 2022/2023 година. В. Т. е приет в частното училище като ученик с изявени дарби и поради това баща му Д. Т. не заплаща пълната сума за обучение.

В жалбата се посочва, че съгласно чл.10б, ал.1 от Закона за семейни помощи за деца, учениците, записани в 8-ми клас в държавни и общински училища, получават еднократна помощ за покриване на част от разходите. Д. Т. посочва, че въпреки, че отговаря на всички критерии съгласно ал.1, 2, 3, 4, 5, 6 и 7 на чл.10б, синът му няма право на въпросната помощ, защото се обучава в частно училище. Жалбоподателят като родител и гражданин на Република България счита това решение залегнало на законова база за дискриминационно и смята сина си за дискриминиран в сравнение с всички учащи осмокласници в държавни и общински училища.

Съставът е счел, че в настоящия казус правото на образование не е нарушено и въпрос на личен избор и възможности от страна на жалбоподателя е в какво училище ще избере да се образова детето му – държавно, общинско или частно. По силата на разпоредбата на чл.12, ал.1 от Закона за предучилищното и училищно образование всеки гражданин осъществява правото си на образование в избрано от него училище и вид обучение съобразно личните си предпочитания и възможности. Засадаващият състав счита, че учениците следва да бъдат еднакво третирани и равнопоставени, независимо от това в какво училище учат, независимо от собствеността му. Волята на законодателя е образованието до 16-годишна възраст да е задължително. Това е продиктувано от редица социални и обществени фактори. То определя и държавната политика в тази сфера, част от която се изразява в осигуряване на безплатни учебници и помагала, финансирани от държавния бюджет по определен ред съгласно Наредба за учебниците и учебните помагала, за учениците във всички училища, независимо от вида на тяхната собственост – държавна, общинска или частна. Съгласно Закона за предучилищното и

училищното образование частните училища не са извадени от получаването на държавна субсидия.

Съгласно чл.10б, ал.1 от Закона за семейните помощи за деца, на семействата, чиито деца са записани в осми клас на държавно или общинско училище, се отпуска еднократна помощ за покриване част от разходите в началото на учебната година, когато децата живеят постоянно в страната и не са настанени за отглеждане извън семейството по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето. Ал.2 на чл.10б от ЗСПД изрично гласи, че помощта по ал.1 се отпуска независимо от дохода на семейството. В тази връзка, заседаващият състав счита за необходимо да отбележи, че в държавни или общински училища могат да бъдат записани деца, чийто родители получават високо месечно възнаграждение, а в частно училище – обратното, могат да бъдат записани ученици, чийто родители нямат високи месечни доходи. След като съгласно чл.10б, ал.2 от ЗСПД, помощта се отпуска независимо от дохода на семейството, съставът счита, че следва да се предприемат законодателни промени, като се предвиди възможност на децата, записани в осми клас, обучаващи се в частни училища, също да се отпуска еднократна помощ за покриване част от разходите в началото на учебната година, когато децата живеят постоянно в страната и не са настанени за отглеждане извън семейството по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето, тъй като определената еднократна помощ следва детето.

След направения анализ, съставът установи, че именно разпоредбата на чл.10б, ал.1 от Закона за семейните помощи за деца, създава предпоставки за непряка дискриминация по отношение на учениците записани в 8-ми клас в частни училища и техните родители. Както бе посочено по-горе държавата упражнява контрол спрямо всички видове училища, без да прави разлика дали дадено училище е държавно, общинско или частно. В тази връзка, държавата не следва да прави различие при третирането на учениците и не следва да ги разделя поради това в какво училище учи даден ученик (държавно, общинско, частно).

Съставът категорично счита, че нормата на чл.10б, ал.1 от Закона за семейните помощи за деца поставя в неравно положение децата обучаващи се в частни училища и техните родители, в сравнение с децата обучаващи се в държавни и общински училища и техните родители. Въз основа на гореизложеното, заседаващият състав счита, че нормата на чл.10б, ал.1 от Закона за семейните помощи за деца създава предпоставки за непряка дискриминация спрямо детето В. Д.Т. – син на жалбоподателя.

Заседаващият състав счита, че и МТСП и АСП са действали изцяло в съответствие с разпоредбата на чл.10б, ал.1 от ЗСПД в процесния период и поради това не са нарушили антидискриминационното законодателство.

Съставът е установил, че разпоредбата на чл.10б, ал.1 от Закона за семейните помощи за деца създава предпоставки за непряка дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от

33Дискр. признак „обществено положение“ по отношение на семействата, чиито деца са записани в осми клас на частно училище. Засадаващият състав е приложил предвидената в чл.76, ал.1, т.1 от 33Дискр. възможност, като е отправил е препоръка на ответната страна МТСП, като ресорно министерство да изготви проект, който да предвиди законова възможност на семействата, чиито деца са записани в осми клас на частно училище, също да се отпуска еднократна помощ за покриване част от разходите в началото на учебната година, когато децата живеят постоянно в страната и не са настанени за отглеждане извън семейството по реда на чл.26 от Закона за закрила на детето, който да внесе в Министерски съвет като орган на изпълнителната власт, имащ право на законодателна инициатива за предприемане на необходимите действия, с оглед равенство в третирането.

Друг пример, с което е установено неблагоприятно третиране е **Решение № 228/09.06.2023 г.** Оплакванията на жалбоподателя В. Ц. от гр. С. са за дискриминация по признак „имуществено състояние“ и са насочени срещу разпоредби от Наредба №4 от 14.09.2004г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството, нарушава принципа на равно третиране.

Жалбоподателят посочва, че съгласно разпоредбата на чл. 30 от Наредба 4 изразходваната вода се отчита по водомера на водопроводното отклонение, а за сгради етажна собственост - по общия водомер на водопроводното отклонение, като изразходваното количество вода се разпределя между потребителите в сградата етажна собственост. Това според него разделя абонатите на две - такива с имот в еднофамилни сгради и имоти в сгради с етажна собственост, така въпреки разпоредбата на чл.35, без посочени изключения за всички абонати, /показанията на водомерите се отчитат с точност до 1 куб.м/ на едните отчета е такъв, а другите в нарушение на разпоредбата от Наредба 4, имат и литри, от изчислени количества, което е недопустимо, съгласно европейските и съгласуваните наши закони. Останалите членове от гл. 6, уточняват точно начина на дискриминиране на абонатите в сгради с етажна собственост, заплащайки „услугите“ ВиК оператора по различен начин от другите, въпреки че, уредите за измерване са еднакви, употребата им е еднаква, изискванията за поддръжка на водомерите е еднаква, затова определя дискриминацията по признак „имуществено състояние“.

Настоящият състав установява, че съоръженията до регулационната линия на имота (включително „общия“ водомер“) са част от мрежата на водоснабдителната система и се изграждат, поддържат и съгласно разпоредбите на ЗУТ и ЗВ се стопанисват от ВиК - операторите, докато тези след регулационната линия са част от сградната водопроводна инсталация или вътрешната водопроводна мрежа на потребителите. Поставянето на

„индивидуалните водомери“ обаче е задължение на потребителите, а поставянето на „общите водомери“ – на ВиК дружеството.

Следва да бъде отбелязано, че Наредба № 4 от 14 септември 2004 г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационните системи е издадена от Министъра на регионалното развитие и благоустройство, обн. ДВ. бр.88 от 8 октомври 2004г., последно изм. и доп. ДВ. бр.70 от 3 септември 2019г. С нея се определят редът и условията за измерването на употребените количества вода от страна на ВиК операторите. Съгласно заложените правила, потребителите на питейна вода, обитаващи сгради в режим на етажна собственост плащат освен индивидуалното си потребление и загубите във вътрешносградната инсталация. Наредбата предвижда изразходваното количество вода да се разпределя между потребителите в сградата етажна собственост, според показанията, отчетени по индивидуалните им водомери, като се разпределя целия разход на вода в общите части на сградата включително и загубите на вода в сградната водопроводна инсталация.

Нормите на чл.33, чл.34 и чл.34а от Наредбата уреждат отношенията, свързани с вида на измервателните средства, извършването на метрологичен контрол и последващи проверки, т.е. не касаят начина на отчитане на водата. Принципно режимът на отчитане на водата в сгради етажна собственост се урежда с нормата на чл.30 от Наредбата. В чл. 35 и чл. 39 от Наредба № 4 са обхванати различни варианти на отчитане на потреблението.

От друга страна, разпределението на количеството вода, изразходвано за общо потребление в етажната собственост, включително загубите на вода в сградната водопроводна инсталация за потребителите се извършват съгласно чл.39, ал.2, т.3 и т.4 от Наредбата: *(2) (Изм. - ДВ, бр. 63 от 2012 г., в сила от 17.08.2012 г.) При водопроводни инсталации, присъединени към водопроводно отклонение с общ водомер, и при наличието на индивидуални водомери, като при създадена възможност от оператора се приемат и самоотчети, като разпределението на количеството вода по ал. 1 се извършва и заплаща, както следва: т.3. разликата между данните, отчетени по общия водомер, и сумата от отчетените количества по индивидуалните водомери и данните по т. 2 се разпределя пропорционално на отчетените по индивидуалните водомери количества и начислените служебно данни по т. 2; т.4. определените разлики по т. 3 и тяхната цена се записват на отделен ред и се начисляват в общата сума за всеки потребител при условията на чл. 32, ал. 5.*

Съгласно чл.32: *Услугите В и К се заплащат въз основа на измереното количество изразходвана вода от водоснабдителната система на оператора, отчетено чрез монтираните водомери на всяко водопроводно отклонение, като ал.3 сочи: (Изм. - ДВ, бр. 63 от 2012 г., в сила от 17.08.2012 г.) Отчетеното по ал. 2 количество вода се разпределя между*

отделните потребители въз основа на отчетите за същия период от време на всички индивидуални водомери след общия водомер при условията и по реда на тази наредба.

Съгласно чл. 30 от Наредба № 4 „изразходваното количество вода се разпределя между потребителите в сграда - етажна собственост въз основа на отчетите по индивидуалните им водомери по реда на тази наредба като в разпределението се включват всички разходи в общите части на сградата и загубите на вода в сградната водопроводна инсталация".

Ответната страна аргументира „всички разходи в общите части на сградата“ с количествата, начислявани служебно при неосигурен достъп; потреблението за абонати без монтиран водомер; корекциите, извършвани при „реален отчет" (т.е. установяване на данните на измервателните уреди, а не служебно изчисляване на изразходвано количество на определена в Наредба № 4 база); загубите на вода; нарушаване целостта на пломбите на водомерите; повреди на водомерите и др. Сочи, че съгласно чл. 39, ал. 2, т. 3 на Наредба № 4 разликата между данните, отчетени по общия водомер, и сумата от отчетените количества по индивидуалните водомери и от служебно определените данни, която включва всички разходи в общите части на сградата и загубите на вода в сградната водопроводна инсталация, се разпределя пропорционално на отчетените по индивидуалните водомери количества и начислените служебно данни. Сочи, че отчетените данни по общия водомер на водопроводното отклонение служат за търговско плащане, а отчетите по индивидуалните водомери спомагат разпределението на консумираната вода между отделните потребители.

Дори ако съставът следва да приеме, че поемането на финансовата тежест от „загубите на вода“ и всички разходи изцяло за сметка на потребителите има за цел „балансиране интересите на ВиК операторите и на потребителите“, то необходимо е и средствата, предвидени за постигането ѝ, да бъдат пропорционални и необходими.

В рамките на настоящото производство обаче ответната страна – Министъра на РРБ, не обоснова наличието на каквато и да е връзка между визираната в чл. 39, ал. 2, т. 3 и ал. 4, т. 4 от Наредба № 4 „разлика“ и обема на индивидуалното месечно потребление при всеки от абонатите в сградата, която да аргументира въвеждането именно на пропорционалния метод при разпределянето на загубите на вода. Потребителите с индивидуални водомери в етажната собственост /като жалбоподателя/ би следвало да заплащат единствено за реално изразходваните от тях количества вода, а не да са отговорни ѝ за различията между показанията на общия водомер и сбора от показанията на индивидуалните водомери.

Съставът е установил, че разпоредбите на чл.39, ал.2, т.3 и т.4 и чл.32, ал.3 от Наредба №4 от 14 септември 2004 г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи (обн., ДВ., бр. 88 от 2004 г., изм. ДВ., бр. 93 от 2004 г. последно изм. и доп. ДВ. бр.70 от 3 септември 2019г.), издадена от Министъра на

регионалното развитие и благоустройството, поставя потребителите на В и К услуги в сгради в режим на етажна собственост с по-висок размер на месечно потребление, отчетено от индивидуалния водомер в по-неблагоприятно положение при разпределянето на загубите на вода спрямо „потребителите“ на услугата с по-нисък размер на месечно потребление, отчетено от индивидуалния водомер; както и третира по-неблагоприятно клиентите на ВиК услуги, живеещи в многоетажни жилищни сгради /като жалбоподателя В. Ц./, в които освен индивидуалните водомери има и общ водомер на водопроводното отклонение за жилищната сграда, заплащат освен индивидуалното си потребление и загубите във вътрешноградната инсталация, в сравнение с клиентите, собственици и/или обитавачи еднофамилни имоти; чрез привидно неутрална разпореда, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 37 от Закон за защита от дискриминация по признак „имуществено състояние“.

Съставът счита, че следва да бъде отправена препоръка на основание чл. 47, т. 8 от Закона за защита от дискриминация на министъра на регионалното развитие и благоустройството, да измени разпоредбите на чл.39, ал.2, т.3 и т.4 и чл.32, ал.3 от Наредба №4/2004 г., като дискриминационни по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и противоречащи на принципа за равно третиране на „потребителите“ на В и К услуги, създаваща условия за нарушение на чл. 37 от Закона за защита от дискриминация от „В и К операторите“ под формата на привидно неутрални разпоредби, чрез предлагане и калкулиране на услугата в сгради в режим на етажната собственост, при по-неблагоприятни условия за потребителите с по-висок размер на месечно потребление, в сравнение с потребителите с по-нисък размер на месечно потребление; както и третира по-неблагоприятно клиентите на ВиК услуги, живеещи в многоетажни жилищни сгради /като жалбоподателя Веселин Цветанов/, в които освен индивидуалните водомери има и общ водомер на водопроводното отклонение за жилищната сграда, заплащат освен индивидуалното си потребление и загубите във вътрешноградната инсталация, в сравнение с клиентите, собственици и/или обитавачи еднофамилни имоти.

Воден от горното и на основание чл.65, т.5 от ЗЗДискр., Четвърти специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация

Заседателният състав е установил, че разпоредбите на чл.39, ал.2, т.3 и т.4 и чл.32, ал.3 от Наредба №4 от 14.09.2004г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи, издадена от министъра на регионалното развитие и благоустройството, представляват непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал.3 във връзка с чл. 37 от Закон за защита от дискриминация по признак „имуществено състояние“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., и противоречащи на принципа за равно третиране на „потребителите“ на В и К услуги, създаваща условия за нарушение на чл. 37 от

Закона за защита от дискриминация от „В и К операторите“ под формата на привидно неутрални разпоредби чрез предлагане и калкулиране на услугата при по-неблагоприятни условия за потребителите с по-висок размер на месечно потребление, в сравнение с потребителите с по-нисък размер на месечно потребление; както и третира по-неблагоприятно клиентите на ВиК услуги, живеещи в многоетажни жилищни сгради /като жалбоподателя Веселин Цветанов/, в които освен индивидуалните водомери има и общ водомер на водопроводното отклонение за жилищната сграда, заплащат освен индивидуалното си потребление и загубите във вътрешноградната инсталация, в сравнение с клиентите, собственици и/или обитавачи еднофамилни имоти.

Отправена е препоръка на министъра на регионалното развитие и благоустройството да измени разпоредбите на чл.39, ал.2, т.3 и т.4 и чл.32, ал.3 от Наредба №4 от 14.09.2004г. за условията и реда за присъединяване на потребителите и за ползване на водоснабдителните и канализационни системи, във връзка с установеното в производството нарушение на чл.4, ал.3 от ЗЗДискр. и да предприеме мерки за изравняване на съществуващите неравенства.

Признакът „обществено положение“ няма легална дефиниция, но наложилото се в практиката разбиране е професията на лицето, местоработата му, заеманата позиция и др. във връзка с неговото социално поведение и функции. Пример за проведено от Четвърти специализиран състав производство във връзка с оплаквания за дискриминация въз основа на признак „обществено положение“, е **Решение № 153/20.04.2023 г.** Производството е образувано по жалба, подадена от М. Ц. Ч. и Д. П. Т., с оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“, както и претенция за нарушение на чл.14 от ЗЗДискр., насочени срещу Народно събрание на Република България и Национална здравноосигурителна каса.

Жалбоподателките сочат, че нормата на чл. 5, ал. 1 от Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2021 г. създава основание за дискриминационно третиране по признак „обществено положение“ на магистър-фармацевтите, които по реда на чл. 222, ал.4 от ЗЛПХМ са ръководители или работят в аптеки, разкрити от лечебни заведения за болнична медицинска помощ. Сочи се, че въз основа на разпоредбата за срока на обявена извънредна епидемична обстановка чрез трансфер от централния бюджет по бюджета на НЗОК се осигурявали средства на лекари - в размер на 600 лв. за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения, на специалисти от професионално направление „Здравни грижи“ - в размер на 360 лв., а на санитарни - в размер на 120 лв.

Жалбоподателите сочатат, че придобили образователно-квалификационна степен по специалност „Фармация“ и били назначени на длъжност „магистър-фармацевт в болнична

аптека“, съответно „магистър-фармацевт, Ръководител на аптека“ в Специализирана болница за активно лечение на онкологични заболявания „Проф. Д-р М.М.“ ЕООД - гр. С.

Заявяват, че не попадали в обхвата на нормата на чл. 5, ал. 1 от ЗБНЗОК за 2021 г. и не получавали допълнително трудово възнаграждение за месеците на обявена извънредна епидемична обстановка, вкл. на друго основание, от датата на влизане в сила на чл. 5, ал.1 от ЗБНЗОК за 2021 г. от 01.01.2021 г.

Посоченото в жалбата оплакване се заключава в отсъствие на правна възможност за магистър фармацевтите, които по реда на чл.222, ал.4 от ЗЛПХМ са ръководители или работят в аптеки, разкрити в лечебни заведения за болнична медицинска помощ за срока на обявената извънредна епидемична обстановка, да получат допълнително трудово възнаграждение за месеците на обявена извънредна епидемична обстановка.

Безспорно се установи, от разпоредбата на чл.5 от Закона за бюджета на националната здравноосигурителна каса за 2021 г., че за срока на обявената епидемична обстановка поради епидемично разпространение на заразна болест по чл.61, ал.1 от Закона за здравето чрез трансфер от централния бюджет по бюджета на НЗОК се осигуряват средства на изпълнителите на болнична медицинска помощ за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения на медицинския персонал за всеки месец, както следва: на лекари – в размер на 600 лв.; на специалисти по професионално направление „ Здравни грижи“ - в размер на 360 лв., на санитарии в размер на 120 лв.

Жалбоподателите считат, че изключването на магистър фармацевтите, които по реда на чл.222, ал.4 от Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина са ръководители или работят в аптеки, разкрити от лечебни заведения за болнична медицинска помощ от обхвата на медицинския персонал имащ право на допълнително трудово възнаграждение за срока на извънредната епидемична обстановка съгласно нормата на чл. 5, ал.1 от Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2021 г., създава неравно третиране по признак „обществено положение“. Жалбоподателите считат, че нормата на чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК за 2021 г. въвежда различно третиране и ограничава правото на допълнително трудово възнаграждение на магистър фармацевтите, работещи в болнични заведения, с което се осъществява състава на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и създава неравно третиране магистър – фармацевтите, сред които са жалбоподателите, работещи на длъжност „магистър – фармацевт“ в болнична аптека при СБАЛОЗ Проф. д-р М. М. ЕООД гр. С.

Настоящият състав приема, че за целите на производството следва да се извърши сравнение между положението на магистър фармацевтите, които работят в болнични лечебни заведения от една страна и положението на медицинския персонал, сред които попадат и помощник фармацевтите, които са включени в обхвата на чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК за 2021 г. и

получават допълнително трудово възнаграждение за срока на извънредната епидемична обстановка: а именно: лекари, специалисти по професионално направление „Здравни грижи“, санитарни в размер на 120 лв.

Тези две групи лица са в сравнимо сходно положение, според жалбоподателите, доколкото съгласно разпоредбата на чл.80, ал.1 от Закона за лечебните заведения, магистър фармацевтите са част от медицинския персонал в лечебните заведения. В разпоредбата на чл. 183, ал.1 от Закона за здравето е разписано, че лицата притежаващи диплома за завършено висше образование по специалности от професионални направления „Фармация“, упражняват медицинска професия и същите са медицински специалисти. Очевидно се касае за лица в сравнимо сходно положение що се касае за лица които упражняват медицинска професия и попадат в обхвата на медицинския персонал.

Безспорно, е чл.5, ал. 1 от ЗБНЗОК за 2021 г. изрично изброява лица от медицинския персонал за изплащане на допълнителни трудови възнаграждения за медицински специалисти за работа по време на обявена епидемична обстановка поради разпространение на заразна болест по чл.61, ал.1 от Закона за здравето.

В случая става въпрос за пряка дискриминация, тъй като е формулирано правило, което диференцира пряко определени групи на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. в настоящия случай обществено положение ако се приеме, че понятието обществено положение най - общо може да се определи като място, което едно лице заема в структурата на даден социум и е израз на отношението, оценката което се дава на това лице във връзка с неговото социално поведение и функции.

Видно е, че жалбоподателите попадат в групата магистър – фармацевти, които по реда на чл.222, ал.4 от ЗЛПХМ са ръководители или работят в аптеки, разкрити от лечебни заведения за болнична помощ, за които поради своята професионална квалификация липсва възможност да получат допълнителни трудови възнаграждения за срока на обявената епидемична обстановка поради епидемично разпространение на заразна болест по чл.61, ал.1 от Закона за здравето, подобно на лицата, изброени във чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК, т.к. са медицински специалисти от професионално направление „Фармация“. Посочената група медицински специалисти, са поставени в по-неблагоприятно положение във връзка с възможността да получат допълнително трудово възнаграждение, който се изплаща във връзка с пандемията от Covid-19 съгласно Закона за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2021 г., в сравнение с лицата, които са посочени в разпоредбата на чл. 5, ал.1 от ЗБНЗОК като магистър фармацевтите следва да бъдат третираны наравно с лицата посочени в разпоредбата на чл.чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК, а именно лекарите, професионалистите по здравни грижи, сред които са помощник фармацевтите и санитарите.

Безспорно е, че магистър - фармацевтите са медицински специалисти съгласно Закона за здравето, които са равнопоставени като квалификация и правила за регулиране на професията като изброените в чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК за 2021 г. и други специалисти. Установи се, че магистър фармацевтите работят в аптеките на болничните лечебни заведения, имат пряк контакт, както с пациенти, така и с останалия медицински персонал, който полага грижи за лечението на пациенти боледуващи от COVID – 19, получават и осигуряват движението на всички лекарствени продукти за лечението на пациентите, боледуващи от COVID – 19 в болницата, както и отговарят за правилното им съхранение, като тези които са с Клинична фармация участват във визитацията на пациенти и определянето на лекарствена терапия.

НЗОК и НС се ограничават в своите становища, дадени в хода на производството до твърдението, че с изменение на и допълнение на ЗБНЗОК (Обн, ДВ, бр. 77 от 2021 г., в сила от 01.10.2021 г.) е разширен кръга на лицата имащи право да получат допълнително трудово възнаграждение, като в т.2 (нова) към чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК изрично са посочени магистър фармацевтите, които работят в аптека по чл.222, ал.4, т.1 и т.2 от Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина.

Настоящият състав счита, че ответните страни Народно събрание на Република България и Национална Здравноосигурителна каса не представиха в производството по преписката каквито и да било аргументи и доказателства, по какъв начин е формиран кръгът на лицата имащи право да получат допълнително трудово възнаграждение работещи в лечебни заведения без да са посочени магистър - фармацевтите. Няма представени аргументи, от които може да се заключи, че съществуващото неравенство е обективно оправдано.

Съставът счита, че практиката на Националната здравноосигурителна каса, която се основава на разпоредбата на чл. 5, ал.1, от ЗБНЗОК, има дискриминационен характер. Установено е, че с изменение и допълнение на ЗБНЗОК (обн, ДВ, бр. 77 от 2021 г., в сила от 01.10.2021 г.), е разширен кръга на лицата имащи право да получат допълнително трудово възнаграждение, като в т.2 (нова) към чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК изрично са посочени магистър фармацевтите, които работят в аптека по чл.222, ал.4, т.1 и т.2 от Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина.

Предвид констатацията на решаващия състав за възстановяване на принципа на равенство в третирането на магистър – фармацевтите, настъпило по време на процеса пред КЗД, съставът намира, че искането на жалбоподателите досежно прекратяване на нарушението на практика е удовлетворено, поради което счита, че жалбата следва да бъде оставена без уважение в тази й част.

Въпреки това е факт, според заседателния състав, че като последица е настъпил период на доказано неравно третиране спрямо магистър – фармацевтите в следствие на ненавременни

и неправилни действия от страна на НС и НЗОК. Съставът е счел, че с цел предотвратяване на евентуално бъдещо нарушение на антидискриминационното законодателство следва да бъде направена препоръка на НЗОК и Народно събрание на Република България да предприемат своевременно мерки по чл.10 и чл.11 от ЗЗДискр. необходими за спазване на равенството в третирането и да не допуска бъдещи нарушения на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и чл.6 от ЗЗДискр.

Съставът е установил, че разпоредбата на 5, ал. 1 от ЗБНЗОК за 2021 г. в редакцията преди изменението и допълнение на ЗБНЗОК (Обн, ДВ, бр. 77 от 2021 г., в сила от 01.10.2021 г.), създава неравенство в третирането по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „обществено положение“ спрямо магистър – фармацевтите, които са изключени от приложното поле на разпоредбата на 5, ал. 1 от ЗБНЗОК за 2021 г. относно възможността да получават допълнително трудово възнаграждение за срока на извънредната епидемична обстановка.

Установено е, че с прилагането на разпоредбата на чл. 5, ал. 1 от ЗБНЗОК за 2021 г., в редакцията преди изменението и допълнение на ЗБНЗОК (Обн, ДВ, бр. 77 от 2021 г., в сила от 01.10.2021 г.), от страна на НЗОК е създадено неравенство в третирането по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „обществено положение“ спрямо магистър – фармацевтите и дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. по признак „обществено положение“ спрямо М. Ц. Ч. от с. Г. Е. П. и Д. П. Т. от гр. С.

Оставена е жалбата без уважение в частта, относно искането за преустановяване на нарушението считано с изменение и допълнение на ЗБНЗОК (Обн, ДВ, бр. 77 от 2021 г., в сила от 01.10.2021 г.) с което е разширен кръга на лицата имащи право да получат допълнително трудово възнаграждение, като в т.2 (нова) към чл.5, ал.1 от ЗБНЗОК изрично са посочени магистър фармацевтите, които работят в аптека по чл.222, ал.4, т.1 и т.2 от Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина.

Съставът е отправил препоръка на Народното събрание на Република България и Национална Здравноосигурителна каса, да предприемат мерки по чл.10 и чл.11 от ЗЗДискр. за спазване на равенството в третирането и да не допускат бъдещи нарушения на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр. и чл.6 от ЗЗДискр.

Както сочи практиката на Четвърти СПЗС, неблагоприятното третиране във връзка с или на основание защитения признак „обществено положение“, е станало причина в редица случаи за дискриминация на засегнатите лица, при упражняване правото на труд, достъпа до стоки и услуги или упражняването и реализирането на различни, гарантирани им от закона права.

Такъв пример е **Решение № 126/06.04.2023 г.** Производството е образувано въз основа на жалба, подадена от д-р Д. А. С., с оплаквания дискриминация, извършена по признак „обществено положение“, срещу д-р К. С., МЗ, НЗОК, НОИ и „И. о.“ АД.

Установено е, че д-р Д. А. С. работи на длъжност „лекар“ в амбулатория за индивидуална практика за първична извънболнична медицинска помощ (АИППИМП) – „Д-р В. С.“ ЕООД и трудовият договор е сключен за неопределен срок..

Основните оплаквания на жалбоподателката спрямо ответната страна д-р К. С. касаят дискриминационно третиране, извършено от него като консултант по електронизация на здравеопазването. По-конкретно за давани от д-р К. С. насоки и препоръки относно дигитализация на здравеопазването, в частност - разработване на Национална здравно – информационна система (НЗИС), както и приемане на промени в нормативната уредба в тази връзка. Според д-р С., в резултат на така даваните насоки и препоръки били въведени правила, които ограничавали жалбоподателката при изпълнението на служебните ѝ задължения и по-конкретно за работа с електронни документи, издаване и въвеждане на промени в болничните листове и достъп до електронните системи с квалифициран електронен подпис, които са ѝ вменени в задължение. Ограниченията се изразявали в невъзможност за нея, като нает лекар, да получи самостоятелно и в пълен обем достъп до електронните регистри, в които се съхранява информация за здравния статус на пациентите, и така жалбоподателката не можела да работи пълноценно и своевременно да изпълнява служебните си задължения. Допълва, че амбулаторията, в която работи, ползвала медицински софтуерен продукт – система „Х. GP“, който бил интегриран към Националната здравно – информационна система, и достъпът до информацията в регистрите бил разрешен само при използване на електронния подпис на управителя на амбулаторията.

Оплакванията на жалбоподателката срещу министъра на здравеопазването, НЗОК, НОИ и „И.о.“ АД касаят утвърдени практики на ответните страни, въз основа на приложение на разпоредбите - чл. 8, чл. 12 и чл. 15 от Наредба за реда за представяне в Националния осигурителен институт на данните от издадените болнични листове и решенията по обжалването им (НРПНОИДИБЛРО), и чл. 55, ал. 2 от Наредба за медицинската експертиза (НМЕ). Поддържа, че именно практиките въз основа на тези разпоредби, от ответните страни – МЗ, НЗОК, НОИ и „И. о.“ АД, представляват непряка дискриминация по смисъла на ЗЗДискр.

Установено е, че Националната здравно–информационна система (НЗИС) се администрира и поддържа от министъра на здравеопазването, и че основен разработчик на Националната здравно – информационна система е „И. о.“ АД.

Установено е, че НЗОК/ РЗОК – Ямбол, има сключен договор с АИППИМП „Д-р В. С.“ ЕООД за първична медицинска помощ за периода 2020 – 2022 г. (в рамките на който попада и процесния период). Ответната страна НЗОК поддържа, че регистърът на НЗОК представлява система, различна от администрираната от Министерство на здравеопазването - НЗИС. Посоченото твърдение не е оспорено нито от жалбоподателката, нито от някоя от останалите

ответни страни, поради което съставът намира, че следва да приеме същото като безспорно установено и по преписката.

Съставът установява, относно оплакванията за извършена дискриминация от ответната страна - д-р К. С., в качеството му на консултант по електронизация на здравеопазването и разработване на Национална здравно – информационна система, към която са интегрирани всички регистри, съхраняващи информация за пациентите, че с това свое участие в работни групи по създаването, въвеждането и оптимизирането на НЗИС, д-р К.С. давал препоръки и насоки за въвеждане на правила, с които на практика се наетите по трудово правоотношение лекари били поставяни в значително по-неблагоприятно положение /вкл. жалбоподателката/, тъй като не могли да получат достъп до регистрите, в които се съдържали данни за пациентите, както и номера за болничните листове. Твърденията на жалбоподателката, че ответната страна д-р К.С. е бил назначен като консултант по електронизация на здравеопазването, не се подкрепят от събраните по преписката писмени доказателства. Не се установи д-р К.С. да е бил ангажиран официално по какъвто и да било друг начин с разработването, въвеждането в експлоатация и поддръжката (в това число и техническа) на НЗИС или някой от интегрираните към нея регистри. Установено е единствено, че доброволно, по свое усмотрение и начинание е взимал участие в упоменатите работни срещи по разработването на Националната здравно – информационна система. Предвид това, решаващият състав е счел, че в настоящия случай не се установява нито пряка, нито косвена казуална връзка между твърдените за дискриминационни действия и защитения признак „обществено положение“, изразен чрез положението „нает лекар“, и жалбата се явява недоказана, съответно – неоснователна, и е отхвърлена в тази ѝ част.

Относно оплакванията за извършена дискриминация от ответните страни: министъра на здравеопазването, НЗОК, НОИ, „И. о.“ АД., свързани с прилагането от тяхна страна на разпоредби, които жалбоподателката счита за „*привидно неутрални*“, и касаят техни действия, свързани с разработване, въвеждане в експлоатация, поддръжка и приложение на Националната здравно – информационна система, както и на интегрираните към нея регистри: Според жалбоподателката именно в процеса на разработване били предприети действия, с които са въведени функционалности, дискриминиращи наетите лекари при работата им със системата. Впоследствие били утвърдени и практики на посочените институции, с които според жалбоподателката се осъществява непряка дискриминация по посочения защитен признак – „обществено положение“. От данните и доказателствата по преписката се установява, че НЗИС е разработена и се поддържа в технически аспект от „Информационно обслужване“ АД, че системата се администрира от Министерство на здравеопазването, както и че с регистъра на болничните листове работи НОИ. В допълнение, установени се по преписката, че от

НЗОК/РЗОК-Я. са сключили договор за първична медицинска помощ с АИППИМП „Д-р Стаменов“ ЕООД, както и че разполагат със списък с лекарите, в това число и наетите в конкретната амбулатория медицински специалисти.

Решаващият състав намира, че не се установява по категоричен начин наличието на дискриминационно третиране, което да е извършено от страна на ответните страни – министъра на здравеопазването, НЗОК, НОИ и „И. о.“ АД. От приетите и приобщени писмени доказателства, в частност представените като приложения към становището на ответната страна „И. о.“ АД – Общи медицински услуги – Инструкции за употреба, заявки и справки към НЗИС (Приложения от № 2 до № 6 към становище с вх. № 16-20-1118/30.11.2022г.) се установява, че наетите лекари (към която категория спада и жалбоподателката) разполагат с достъп до НЗИС със собствения си квалифициран електронен подпис и технически имат възможност да получат достъп до НЗИС и регистрите, функциониращи към системата. В допълнение, обстоятелството, че наетите лекари имат достъп до НЗИС, се подкрепя и от представените от ответната страна д-р К.С. писмени доказателства – разпечатки от екранни снимки, изобразяващи демонстрация на работа със системата и нейните регистри. Съставът е отчел необоснованост на твърденията на жалбоподателката, относно въвеждане на технически изисквания и спецификации, в резултат на които да се ограничават наетите лекари при работата им с НЗИС и интегрираните към нея регистри.

Предвид на изложеното, решаващият състав счита, че в настоящия случай, доколкото твърденията на жалбоподателката не се подкрепят от събраните по преписката доказателства, то оплакванията ѝ за осъществена непряка дискриминация въз основа на защитения признак „обществено положение“, изразен чрез факта „нает лекар“, се явяват необосновани. С оглед на изложеното, жалбата се явява неоснователна по отношение на ответните страни – министъра на здравеопазването, НЗОК, НОИ и „И. о.“ АД, и жалбата е отхвърлена в тази ѝ част.

Що се отнася до оплакванията за непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, вр. с ал. 1 от ЗЗДискр., осъществена от ответната страна: НЗОК, съставът е счел, че НЗОК поддържа информационна система, която е различна от НЗИС. НЗОК има осигурен достъп до поддържаната от нея система. Лекарите, работещи в АИППИМП „Д-р С.“ ЕООД, получават достъп до системата на НЗОК през медицински софтуер „Х. GP“. Представено е писмо от фирмата – разработчик на софтуерния продукт, че ограничаването на достъпа на лекарите, работещи в амбулатория „Д-р С.“ ЕООД не произтича от функционалностите на софтуера и не са заявявани, респективно извършвани настройки в посока ограничаване на достъпа на работещите със софтуера. Обстоятелството, че проблемите с достъпа до системата на НЗОК не са свързани с рестрикции в самия медицински софтуер, с който работят наетите лекари в амбулаторията „Д-р С.“ ЕООД, а са от друго естество, се потвърждава и от показанията на

свидетеля д-р О. С., дадени в открито заседание по преписката, от които се констатира по несъмнен начин, че е налице ограничение за наетите лекари да получат достъп до системата на НЗОК със свой собствен електронен подпис, като в резултат на посоченото, медицинските специалисти не могат да изпълняват задълженията си, в частност да получат информация за пациент или да анулират електронни рецепти. (стр. страници 15, 16, 17 и 21 от протокол от заседание, проведено на 01 декември, 2022 година).

Заседателният състав е направил обосновано предположение за извършена дискриминация от ответната страна НЗОК. От събраните доказателства, съставът достига до извода, че действително са били въведени ограничения в достъпа до информационната система, поддържана от НЗОК. Тези ограничения не произтичат от въвеждане на технически настройки в медицинския софтуер „Х. GP“, с който работи жалбоподателката. Ответната страна НЗОК не ангажира и доказателства, от които да може да се направи обоснован извод, че приетите от здравната каса технически изисквания за медицинските софтуери и указанията за работа със системата на НЗОК не са с дискриминационен характер. Съставът е установил, че ответната страна НЗОК, представлявана от управител, е осъществила непряка дискриминация, по смисъла на чл. 4, ал. 3, вр. с ал. 1 от ЗЗДискр., въз основа на защитения признак съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. – „обществено положение“, спрямо жалбоподателката д-р Д. А. С.

Отправено е предписание на НЗОК, да преустанови извършването на дискриминация и да се въздържа занапред от допускане на дискриминационно третиране.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация, когато страната, която твърди, че е дискриминирана представи факти, въз основа на които може да се направи обосновано предположение за наличие на дискриминационно третиране, ответната страна следва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Решаващият състав, след като разгледа и прецени всички доводи и доказателства счита, че ответната страна не е направила пълно насрещно доказване по отношение на това, че принципът на равно третиране не е нарушен. Този тип поведение на ответна страна се разглежда в **Решение № 320/30.08.2023 г.**

Производството по преписката е образувано въз основа на сигнал, подаден от С. С. М. и Р. Н. К. срещу „Л. Б.“ ЕООД, с оплаквания за извършена дискриминация, осъществена по признак „имуществено състояние“.

В инициативния документ С. С. М. и Р. Н. К. сочат, че с Решение № 767/19.10.2021 г. КЗД установила дискриминация по признак „имуществено състояние" срещу „Л. Б.“ ЕООД, въпреки което дискриминацията не била преустановена. Моли Комисията да образува производство и да установи дискриминация; да постанови преустановяване на нарушението до установяване на положение на равно третиране, както и да наложи предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

Видно от инициативния документ е, че става въпрос за дискриминационно третиране, извършено след датата 19.10.2022 г. От изложеното се обосновава извода, че процесният период обхваща времеви интервал от 20.10.2022 г. до настоящия момент включително.

Установи се по преписката и не се спори между страните, че „Л. п.“ по своя характер представлява дигитално приложение – електронна карта за отстъпки от цените на продуктите, както и възможност за дигитално запазване на касовия бон след пазаруване от магазини „Л.“. Установи се, че като дигитално, приложението може да се използва само ако потребителят разполага с мобилно или друго устройство, което да притежава определени параметри.

От изложените факти и представените доказателства се установява също, че ответната страна „Л. Б. ЕООД енд КО“ КД през процесния период е предоставяла услугата „Л. п.“ на своите клиенти, в това число и на сигналоподателите. Установи се, че и към настоящия момент, услугата „Л. п.“ продължава да се предоставя от ответната страна.

Сигналоподателите поддържат, че ответната страна осъществява дискриминация, като предоставя дигиталното приложение, без същевременно да предлага алтернатива на това дигитално приложение. Според сигналоподателите, в резултат на липсата на алтернатива (например пластики), те били лишени от възможността да ползват предвидените отстъпки, доколкото не разполагали със средства, за да си закупят необходимите устройства, където да инсталират въпросното приложение. В допълнение посочват, че други вериги магазини, сред които „Б.“, предлагат като алтернатива на дигиталното си приложение и пластики.

Ответната страна обосновава предлагането на услугата „Л. П.“ със свободата на стопанска инициатива. Поддържа, че целта била на база на предварително събрана и обработена информация в резултат от ползване на приложението, в средносрочен план дружеството да може да профилира своите клиенти и да им предоставя услуги и оферти (вкл. намаления), специално селектирани и предназначени лично за тях на база анализ на потребителското им поведение, като тази цел обективно не можело да бъде постигната с използването на „стандартна“ клиентска карта – пластика или друг аналогов способ.

Съставът счита, че предлагането на промоции и услуги, които клиентите да могат да ползват единствено чрез приложението „Л. П.“, което следва да бъде инсталирано на мобилно или друго устройство, разполагащо преди всичко с интернет връзка и параметри, които да поддържат тази връзка, представлява търговска практика, с която де факто се ограничава достъпът до предлаганите от дружеството промоции на лица, които не разполагат с материална възможност да закупят устройства, на които да инсталират въпросното приложение. Съставът отчита обстоятелството, че чрез приложението „Л. П.“ се предлагат отстъпки, които не се предлагат по никакъв друг начин и чрез никакъв друг способ (например пластика). Обосновава се извода, че клиентите, които нямат мобилни или други устройства поради обективна

невъзможност да си ги осигурят, биват поставяни в положение, в което да не могат да ползват отстъпките на магазини „Л.“. От така изложеното съставът стига до заключението, че е налице обосновано предположение за наличие на дискриминационно третиране по признак „имуществено състояние“.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация, когато страната, която твърди, че е дискриминирана представи факти, въз основа на които може да се направи обосновано предположение за наличие на дискриминационно третиране, ответната страна следва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Решаващият състав, след като разгледа и прецени всички доводи и доказателства счита, че ответната страна не е направила пълно насрещно доказване по отношение на това, че принципът на равно третиране не е нарушен. Предлагаането на услуга – дигитално приложение, за което се изисква устройство с определени параметри, които включително да поддържат интернет връзка, без да е предвидена каквато и да било алтернатива на това приложение, съставът счита за практика, която по същество води до negliжиране и неравноправно третиране на лицата с по-ниски доходи в сравнение с тези с по-високи. Решаващият състав счита, че наведените от ответната страна възражения, в това число и за свободата на стопанската инициатива, за широко разпространение на посочената търговска практика и наличието на мобилни устройства на ниски цени, не са годни да послужат като основание за установяването на подобна практика от страна на търговец.

Съставът е установил дискриминация по признак „имуществено състояние“, осъществена от ответната страна и е наложил имуществена санкция в размер на 1000 /хиляда/ лева. Настоящият състав счита, че размерът на наложената санкция е справедлив и обоснован, с оглед характера и степента на извършеното нарушение, а именно: търговска практика, засягаща неопределен, но определяем кръг от лица, както и предвид обстоятелството, че така установената като дискриминационна практика не е преустановена, включително и към момента на постановяване на настоящото решение. Отправена е и препоръка на ответната страна, да се въздържа и да съблюдава занапред за действия, които биха могли да породят съмнение у гражданите за проява на дискриминация въз основа на защитения от закона признак „имуществено състояние“.

Съгласно разпоредбата на чл. 62, ал. 2 от Закона за защита от дискриминация предвижда, че когато в помирителното производство бъде постигнато споразумение между страните на основата на равно третиране, Комисията за защита от дискриминация го одобрява и прекратява преписката. Пример за одобрено споразумение след водене на преговори за постигане на такова, е **Решение № 142/12.04.2023г.**

Производството по преписката е образувано въз основа на жалба, подадена от Г. С. Д. срещу Разпоредбата на чл.1, ал.2, б. „з“ от Правилника за прием на студенти в НСА „В. Л.“ – гр. С. и посочения в Приложение 1 – „Балообразуване“ на същия, коефициент 1,5 за оценка от ДЗИ по биология и здравно образование или оценка от профилирана подготовка по биология и здравно образование, с изложени оплаквания за осъществена дискриминация по защитения съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр признак „образование“.

В жалбата си жалбоподателката посочва, че е завършила средното си образование през 2021г., като през 2022г. решила да кандидатства в НСА, специалност „Кинезитерапия“. Твърди, че на Интернет страницата липсвала достатъчна яснота относно изискванията в раздел Балообразуване. Сочи, че майка ѝ осъществила телефонен разговор на 17.06.2022г. /не се споменава с кого/, в който ѝ било казано, че Димова изобщо не могло да кандидатства, защото в дипломата ѝ отсъства компонент ДЗИ-Биология, както и проведена профилирана подготовка по биология и здравно осигуряване. Твърди се още, че този отговор бил мотивиран с решение на ръководството на НСА и посоченото в Правилника за прием на студенти, като от приложените към нейната жалба доказателства ясно се виждало, че посоченото в раздел Балообразуване не отговаряло на това, което са е предоставено като информация от НСА, след обаждането по телефона.

В допълнение жалбоподателката конкретизира, че майка ѝ провела посочения телефонен разговор на 17.06.2022г., като ѝ била предоставена информацията коментирана по-горе, която се съдържала в чл. 1, ал. 2, б. „з“, че „завършилите средно образование преди 2008 г. могли да ползват като балообразуваща оценката по биология от дипломата за средно образование при кандидатстване за специалност „Кинезитерапия“, като признаването ставало с решение на арбитражната комисия. Още на същата дата майката на жалбоподателката изпратила жалба до редица институции, включително и до ректора на НСА „В. Л.“- гр. С. Твърди се, че приемът на документи в НСА започнал на 20.06.2022 г., като на 21.06.2022 г. на сайта на НСА, раздел „Кандидатстване“ бил публикуван част от чл. 1. ал. 2. б. „з“ от Правилника: При кандидатстване за специалност „Кинезитерапия“ само завършилите средно образование преди 2008 г. могат да ползват като балообразуваща оценката по биология от дипломата за средно образование.“, с който се сочи, че НСА отново въвеждали кандидатстващите в заблуждение, като публикуваната информацията, била непълна и в нея липсвала част от същия чл. 1. ал. 2. б. „з“ от Правилника, който гласи, че признаването става, с решение на арбитражната комисия“.

В допълнение се застъпва, че правилата за прием се променят ежегодно, без оглед на това, че същите дискриминират вече завършилите своето средно образование, като Г. С. Д. Твърди се, че задължителното изискване за ДЗИ-Биология и/или проведена профилирана подготовка по биология и здравно осигуряване, както и посочения в раздел „Балообразуване“ коефициент 1,5,

водят до по-благоприятни условия на лицата, избрали посоченото ДЗИ и/или проведена профилирана подготовка по биология и здравно осигуряване, в сравнение с тези, които имат само оценка от дипломата да средно образование.

С писмо до КЗД, изпратено от ректора на НСА, приложено е изпратил сключено споразумение по чл.62 от ЗЗДискр. между Г. С. Д. и Ректора на НСА „В. Л.“.

Комисията за защита от дискриминация след като се запозна с текста на споразумението намира, че споразумението подписано между страните е основано на принципа на равно третиране, не противоречи на закона и морала, поради което следва да го одобри и прекрати по отношение на ответната страна. Съставът като взе предвид, че в подписаното споразумение, в т. 4 страните се съгласяват, че с предвидените в горесцитираното споразумение изменения на Правилника за прием на студенти в НСА „В. Л.“ за учебната 2023 – 2024г., е отпаднала необходимостта от обжалване на чл. 1, ал. 2, б. „з“ от Правилника за прием на студенти във висшето учебно заведение за учебната 2022 – 2023г., поради което се помиряват и предлагат на комисията да прекрати преписка №141/2022г. по описа на КЗД, а в чл.5 заявяват, че нямат претенции за финансови задължения една към друга и неуредени отношения по преписката. Съставът е одобрил представеното споразумение, прекратил е преписката и е оставил без разглеждане жалбата на Г. С. Д. по отношение на ответната страна.

Решения на Пети специализиран постоянен заседателен състав

Пети специализиран постоянен заседателен състав в рамките на своята дейност разглежда жалби и сигнали за дискриминация най-често на основата на защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „увреждане“, но също така през отчетния период е разгледал и случаи, касаещи нарушения по признаците „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“.

Решение № 8/17.01.2023 г. е свързано точно със случай, в който жалбоподателката Д.Н.А., чрез адв. С.Ф., излага своите оплаквания срещу 7-мо РУ СДВР: Звено „Български документи за самоличност“, гр. С. В производството като ответни страни са конституирани още МВР, Дирекция „Български документи за самоличност“, а по компетентност е привлечена и СДВР. В жалбата Д.Н.А. сочи, че по отношение на нея е извършена дискриминация по признак „увреждане“. Д.Н.А. притежавала решение на ТЕЛК от 2018 г., с което са ѝ били определени 58% инвалидност. Този факт обаче не е бил признат от ответната страна на 25.02.2021 г. при процедура по подаване на необходимите документи за издаване на лична карта и паспорт с аргумента, че ТЕЛК решението изтичало след три дни – 01.03.2021 г. Съгласно чл. 32, т. 1, б.

"г" и т. 2, б. "д" Тарифа № 4 за таксите, които се събират в системата на МВР, по Закона за държавните такси на лице с трайно намалена работоспособност или вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто се събирала такса в размер на два лева за издаване на лична карта и в размер на три лева за паспорт. Жалбоподателката обаче получила отказ от страна на 07 РУ СДВР да заплати в пъти по-ниската такса съгласно цитираната разпоредба, въпреки наличието на валидно ТЕЛК решение. Жалбоподателката сочи, че Министерството на труда и социалната политика е било взело решение /от дата 30.01.2021 г./, с което всички решения на ТЕЛК и НЕЛК, които изтичали до 30 април 2021 г., удължавали срока си до 30 юли 2021 г. Потвърждава се, че Д.Н.А. към същия момент е притежавала валиден документ за самоличност до дата 30 юли 2021 г.

В становище постъпило от СДВР се отбелязва, че жалбоподателката е платила редовно дължимите такси за издаване на посочените документи, като към заявлението не е било приложено копие от Експертно решение на ТЕЛК № 227, тъй като служителката по прием взела решение да не признае за валиден срока на решението към датата на подаване на заявлението. От СДВР заявяват, че с оглед на наличната информация и на основание факта, че Експертното решение на ТЕЛК все още е било в срок, считат за неправомерни действията по отказа от страна на служителката за признаване валидността му и съответно заплащането на такси в по-нисък размер. Соци се още, че при наличие на предявена претенция за възстановяване на разликата в размера на надвнесените държавни такси същата следва да бъде удовлетворена. От СДВР предлагат да бъде потърсено съдействие от страна на жалбоподателката от ръководството на Отдел „Български документи за самоличност“ – СДВР относно възстановяване на надвзетата сума. Отбелязва се също, че са предприети мерки спрямо всички служители за подобряване дисциплината, етиката и отношението на всяко ниво при обслужване. В хода на производството безспорно е установено, че съгласно законодателството другата ответна страна Дирекция „Български документи за самоличност“ е част от структурата на специализираната администрация на МВР, която осъществява само методическо ръководство, помощ и контрол на областните дирекции /ОДМВР/СДВР/ във връзка със законосъобразното издаване на български лични документи и не може да влияе върху вземането на решения от органите на СДВР по конкретно заявление за издаване на документи, както и не разполага с дисциплинарна власт по отношение на тези служители. Дирекцията изобщо не е била уведомена и запозната с казуса, а директорът на ДБДС не е издавал методически указания да не се признават решения на ТЕЛК/НЕЛК.

Въз основа на тези констатации ПЕТИ СПЗС в своето решение е установил, че СДВР е извършила пряка дискриминация по признак „увреждане“ по отношение на Д.Н.А., като е наложил имуществена санкция в минимален размер.

В отчетния период КЗД се е самосезирала във връзка с издадена наредба от Министъра на здравеопазването, уреждаща условията за придобиване на професионална шофьорска книжка, която би позволила извършването на стопанска дейност. А именно, в **Решение № 188 от 11.05.23 г.** КЗД счела, че с разпоредбата на чл. 4, ал. 3 от Наредба № 3 от 11.05.2011 г. за изискванията за физическа годност към водачите на моторни превозни средства и условията и реда за извършване на медицински прегледи за установяване на физическата годност на водачите от различните категории, издадена от Министъра на здравеопазването, се създава непряка дискриминация за лицата с физически дефицити, носители на признака „увреждане“, придобили правото да управляват моторни превозни средства с категории „B1, B и BE“.. В образуваното производство конституираните ответни страни са Министърът на здравеопазването на Република България и Министърът на транспорта, информационните технологии и съобщенията. В изложението на фактическата обстановка се твърди, че разделението на заболяванията и състоянията и съответно разрешаването, забраната или индивидуалната преценка при позволяване управлението на МПС от конкретната категория показвало, че нормативният акт отчитал спецификите на отделните заболявания и състояния и въвеждал изисквания, при които заболялите от различни болести и състояния да се третират различно, което напълно съответствало на антидискриминационното законодателство и не нарушавало принципа на равноправието. Такова разграничение се явявало и обективно необходимо и обществено/социално оправдано с цел контролиране риска за безопасността и здравето на всички участници в движението. Също така за придобиването на определени категории (група 2) за управление на МПС били въведени по-рестриктивни мерки, налагащи целесъобразност и субективна преценка. Тази част от наредбата, която съставлявала по-неблагоприятно третиране и нарушаване на принципа на равноправието, произтичала от това, че упоменатите по-рестриктивни мерки за определени категории (група 2) се прилагали и към категориите B1, B и BE (група 1) тогава когато лицата, притежаващи тези категории, извършвали обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници. Лицата с увреждане посочени в Приложение 1 могли да придобият категориите B1, B и BE (група 1), но не и ако извършват обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници. Тогава били приложими изискванията за по-високите категории - т.нар. професионални категории за управление на МПС.

В доклада на Комисията е отбелязано, че чл. 4, ал. 3 от Наредбата изглеждала привидно неутрална, но всъщност се стигало до положение, в което лицата с увреждане, притежаващи категории B1, B и BE, били поставени в положение да бъдат по-неблагоприятно третирани,

включително и при правото на стопанска инициатива, въздигнато в принцип по силата на чл. 19, ал. 1 КРБ. В ал. 2 конституционният законодател е определил, че законът следва да създаде и гарантира на всички граждани еднакви правни условия за стопанска дейност.

На практика се оказвало, че едни и същи лица, имащи увреждания напр. на гръбначния стълб или ампутация на крайник имат възможност да придобият правото да управляват МПС с категориите В1, В и ВЕ, но същите тези лица, със същите увреждания не могат да управляват МПС със същите категории, когато извършват обществен превоз на пътници и/или товари и превози за собствена сметка и таксиметрови превози на пътници.

Основният аргумент на ответните страни се състои в това, че ограниченията били въведени с оглед специфичния характер на дейността по обществен превоз, в това число и таксиметров, като целта била опазване живота, здравето и сигурността на участниците в движението по пътищата. Дейността на водача, извършващ обществен превоз, била свързана с повече натоварване, обслужване на пътниците и пренос на багажи. Също така, мотивите за приемането на процесната разпоредба е да бъдат гарантирани сигурността и безопасността на всички участници в движението по пътищата. В случая, не се спори, че определени заболявания попадат в различните нива на достъпност за придобиване на правоспособност, именно - разрешено, индивидуално и забранено, което служи законна цел. Въпреки това, наличието на такава цел само по-себе си не е достатъчно да оправдае по-неблагоприятно третиране. В тази връзка съставът установил, че с разпоредбата на чл. 4, ал. 3 от Наредба № 3 от 11.05.2011 г. е осъществена непряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Следователно издал задължително предписание към ответните страни да преразгледат и променят изискванията във въпросната разпоредба за физическа годност на водачите на моторни превозни средства и условията и реда за извършване на медицински прегледи за установяване на физическата годност на водачите от различните категории с цел преустановяване на гореустановените нарушения по признак „увреждане“ и отмяна на дискриминационната разпоредба с цел включване в пазара на труда.

В решение № 357/06.10.23 г. жалбоподателката Д.И.С. отправя оплакване относно нейния син срещу директора и класния ръководител на ОУ „К.О“ – гр. Х. за извършена дискриминация по признак „увреждане“.

В своята жалба Д.И.С. твърди, че синът ѝ страда от аутизъм и имал 85% степен на увреждане с необходимост от чужда помощ, удостоверено с експертно решение на ТЕЛК. Синът ѝ имал назначен личен асистент от Община Х. на 8-часов работен ден. Посочва, че към момента на подаване на жалбата Д.Г.К. бил във втори клас, но приемът му в първи клас бил отложен с една година. Оплакванията на жалбоподателката се изразяват в това, че с Д.Г.К.

работел ресурсен учител в отделен кабинет и нямал възможност да посещава редовните часове, защото не бил допускан от учителя. Изключение на тази практика били часовете по музика, изобразително изкуство и физическо възпитание. Д.И.С твърди, че учителите на момчето не проявявали желание да работят с деца със СОП и въпреки многократните разговори с училището – не последвала промяна.

В своето становище училището заявява, че разполага с обучени кадри и специалисти, способни да работят и подпомагат деца със специални образователни потребности. Спрямо въпросното лице, директорът твърди, че били изпълнени изискванията на Закона за предучилищното и училищното образование и Наредбата за приобщаващото образование. В становището си Р. сочи, че детето е имало едногодишно отлагане на обучението му в първи клас. При постъпване в училище, на база заявлението от неговата майка и нормативните изисквания е била изготвена Карта на оценка на индивидуалните потребности на ученика, която е била одобрена със заповед на Директора на РЦ за ПППО- гр. Х. за предоставяне на допълнителна подкрепа.

По сведения на директора, класният ръководител на Д. бил утвърден специалист и притежавал нужните умения за работа с деца със СОП. През първата си година посещавал часовете придружаван от личния си асистент, но установената „практика“ се оказала неуспешна по отношение на неговите съученици и работата им в клас. В тази връзка, през настоящата година бил определен допълнителен щат и назначен ресурсен учител, който да се занимава и работи само с Д., като това бил Я.Л.. Добавя, че по искане на жалбоподателката в плана за подкрепа за учебната 2021/2022 год. били определени и присъствени часове за Д., като към момента на депозиране на жалбата, Д.И.С. не е изразила желание за промяна на изработения и съгласуван с нея план за работа. Също така, имало извършени проверки и наблюдения, които не сочили лошо отношение към детето, изгонване от час или отказ на учители да работят с него. Смята, че жалбоподателката е имала определени очаквания, които не винаги могат да бъдат достигнати. Тя подала жалба и към Община Х., чиято проверка приключила без отправени забележки към училището. В заключение директорът е предоставил доказателствен материал, съдържащ сертификати на преподаватели, преминали обучения в страната и чужбина за работа с деца със СОП.

В становището си класният ръководител заявява, че съгласно Наредбата за приобщаващото образование на Д.Г.К. бил определен екип от специалисти за допълнителна подкрепа и учител с ресурсно подпомагане, а от страна на Община Х. му е бил определен личен асистент. Личният асистент е бил допускан в часовете през първата година на обучение на детето, но преподавателят сметнал, че това не е удачно за учебния процес, тъй като децата се разсейвали. В тази връзка, през учебната 21/22 г. бил назначен ресурсен учител – Я.Л. Графикът

на часовете, които Д. Посещавал, бил утвърден и съгласуван с жалбоподателката. Той включвал 25 учебни часа седмично - 12 учебни часа с ресурсния учител, като 3 от тях се провеждали в отделен кабинет, а останалите 9 - в клас. Посочено е, че извън графика на ресурсния учител, ученикът посещавал самостоятелно по изрично настояване на жалбоподателката допълнителни 13 учебни часа. Класният ръководител сочи, че по време на учебните часове личният асистент ежедневно стоял пред вратата на класната стая и когато здравословното състояние и душевният комфорт на детето не позволявали престоя му в класната стая, ресурсният учител или личният асистент го извеждали до възстановяване на емоционалното му състояние, след което го връщали отново в клас. Учителят добавя, че твърденията за дискриминация спрямо сина на жалбоподателката не отговарят на истината. В заключение уверява, че през всеки учебен час е отделяно специално индивидуално внимание на Д. и когато емоционалното му състояние позволявало, го включвала в групови дейности с деца от класа, като това било възможно най-вече в часове по технически предмети.

Спорът в настоящото производство се свежда до това дали от страна на ОУ „К.О“, гр. Х., в частност Г.Р. - директор и Б. Р. - класен ръководител в ОУ „К.О.“, гр. Х., за периода 15.09.2020 г. до настоящия момент, на Д.Г.К е била осигурена подходяща, подкрепяща, среда за дете със специални образователни потребности. Противоречието касае въпроса дали горесцитираните страни са предприели необходимите мерки за интегриращо обучение, съобразено с индивидуалните особености на детето.

В хода на производството е събран доказателствен материал и са проведени открити заседания с разпити на свидетели. Освен това, съставът е преценил, че отправна точка за изясняване на проблема е да се вземе предвид легалното определение на понятието „специални образователни потребности“ дадено в § 1, т. 33 от Допълнителните разпоредби на Закона за предучилищното и училищното образование (Обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г., в сила от 01.08.2016 г., последно изм. и доп., бр. 11 от 02.02.2023 г.). Граматическото тълкуване на горесцитираната разпоредба налага извода, че не всяко дете с посочените норми е дете със специални образователни нужди, а само това, при което са установени различни, специални образователни потребности, които са в резултат на посочените „увреждания“. Оттук следва и необходимостта за всеки конкретен случай да се извършва преценка дали в резултат на „увреждането“ са възникнали специални, различни образователни нужди. В тази посока ответните страни са предприели мерки като извършване на Оценка на психологичното развитие чрез психологично обследване и изготвяне на План за подкрепа, в т.ч. Карта за оценка на индивидуалните потребности на ученика и План за подкрепа. Според мнението на Екипа за подкрепа, състоящ се от класен ръководител, ресурсен учител, психолог и логопед, желанието на жалбоподателката синът ѝ да стои на първия чин било отхвърлено поради това, че той се

нуждаел от постоянна подкрепа от ресурсен учител, което би нарушило учебния процес на останалите ученици в клас – решение, с което жалбоподателката била запозната. Що се отнасяло до недостъпността до часовете, в становището се твърди, че освен случаите, когато класният ръководител е счел за уместно да изведе Д. от час, жалбоподателката е депозирала молба за втори клас той да не посещава училище всеки петък, поради ангажираност в терапевтичен център в София. Направени са и други корекции в плана за работа с Д. по желание на майка му в хода на учебната година, като посещаване на часовете по компютърно моделиране. Също, видно от приложените документи и сведения по преписката, тя е изразила желание впоследствие ученикът да премине от дневна в комбинирана форма на обучение и часовете по някои предмети да бъдат намалени. Такъв режим според ЕПЛР отговарял по-адекватно на потребностите на детето. Същевременно жалбоподателката била запозната обстойно с реда на промяна на формата на обучение и е изразила съгласие.

С оглед на горното съставът е приел, че Г. Р., директор на ОУ „К. О.“, гр. Х., обосновано е определяла Екип за подкрепа за личностно развитие на Д. Г. К. за всяка една от разглежданите учебни години, съблюдавайки чл. 259, ал. 1 и чл. 188, ал. 3 от Закона за предучилищното и училищното образование /ЗПУО/ и чл. 128, ал. 1 от Наредбата за приобщаващото образование приета с ПМС № 232/ 20.10.2017 г. с изчерпателно изброени задачи в съответствие с чл. 189 от ЗПУО.

Настоящият състав е подчертал, че в производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен, арг. чл. 9 от Закона за защита от дискриминация.

В хода на административното производство, жалбоподателката Д. С. не е представила доказателства, установяващи различно третиране на детето ѝ по признак „увреждане“. Колкото за твърденията за различно третиране, изразяващо се в това, че синът ѝ не е бил допускан в дадени часове, то доказателства за това не са били поискани, респ. събрани.

Следователно и съставът решил, че не е установена извършена дискриминация от ответните страни по признак „увреждане“ съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Решение № 286 от 03.08.2023 г. е във връзка с образувано производство по повод жалба на Д.К. – П. срещу директора, общественния съвет, училищното настоятелство и педагогическия съвет на училище „Д.Д“ гр. С. с изложени оплаквания за осъществена дискриминация по защитения съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр признак „възраст“ спрямо дъщерята на жалбоподателя.

В депозирания инициативен документ, жалбоподателката твърди, че на 30 март 2022 г. училището е утвърдило критерии за прием на ученици в подготвителна група, а измежду тях липсвал такъв за възраст. Графикът с дейностите по прием в училището бил качен на интернет страницата. Тя подала заявление в посочения времеви диапазон, но установила, че са подадени по-голям брой заявления от определения прием. В този случай, ръководството решило „с предимство да се разглеждат документите на деца, които навършват шест години в годината на кандидатстване. В случай че останели незапълнени места от деца на шест години, тези места щели да бъдат запълнени с деца на пет години според критериите или с теглене на жребий“.

Училището посочило, че причината да не се обяви предварително възрастов критерий било необходимостта комисията да види колко са децата на шест години и дали има деца на пет години след приключване на процедурата. Твърди се в жалбата, че липсва правило, въвеждащо ограничение на достъпа до предучилищно образование за навършили петгодишна възраст деца. Сочи се и че за участие в класиране за предучилищно образование съществували изчерпателно изброени критерии и не било допустимо да се въвеждат нови. На още по-силно основание това важало след приключването на процедурата по заявяване на документи за участие в процедура по прием на деца в подготвителни групи от страна на отделни училищни ръководства на учебни заведения на територията на град С.. Жалбоподателката смята, че нямало основание децата, навършили 5 години към датата на кандидатстване в учебното заведение да бъдат третираны по различен начин спрямо деца, навършили 6-годишна възраст към същия момент. Поддържа се, че всички кандидати, отговарящи на предварително зададените критерии, следва да бъдат третираны от учебното заведение по еднакъв начин независимо от тяхната възраст.

Подчертава се от страна на жалбоподателката, че с въвеждането на допълнителен критерий относно възрастта на децата учебното заведение е извършило нарушение на разпоредбите на антидискриминационното законодателство на национално равнище и на международно равнище, превишавайки своите правомощия.

В писменото си становище, училището отхвърля обвиненията за дискриминация и твърди, че директорът е предприел организация за осъществяване на училищен план-прием на деца в подготвителните групи (ПГ) към училището, която включва поредица от действия и актове на училищната администрация, които действия са били съгласувани както с Обществения съвет, така и Министерство на образованието и науката /МОН/. Начинът на прием, критериите и графикът били обявени на училищния сайт и включвали равен брой, момчета и момичета, за три подготвителни групи. Едва след финализиране на процедурата комисията можело да изгради наблюдения относно възрастовия диапазон, т.е. колко от децата са на шест години и дали има деца на пет години. С оглед недостатъчност на физическата среда, която да отговаря на изискванията за по- малката възрастова група, ПС единодушно е взел решение за учебната

2022/2023 година да бъдат приети деца от една възрастова група – 6-годишни, позовавайки се на чл. 62, ал. 1 от ЗПУО.

От училището уточняват, че били проведени разговори със семействата на 5-годишните деца, обяснявайки им ситуацията. Също така заявяват, че твърденията на жалбоподателката за това, че кандидатурата ѝ не била разгледана, са невярни, тъй като е имало извършена кореспонденция между двете страни относно приема на дъщеря ѝ. Що се отнася до твърдения на жалбоподателката, че едно 5-годишно дете би могло да бъде по-добре подготвено от 6-годишно, директорката на училището заявява, че е несъстоятелно поради това, че при процедурата за прием не се извършва преценка на предучилищната подготовка на децата.

От друга страна, в становището е посочено, че материалната база не позволявала образуването на повече от три групи, както и налагала придвижването на обучаващите се от една база до друга, което за по-малките би било затруднение. Отчитайки това твърдение и действителното правно положение, съставът изтъкнал, че в контекста на разпоредбата на чл. 56, ал. 2 от ЗПУО, съществува възможност за осъществяване на задължително предучилищно образование и в училища, които имат възможност да обезпечат материалните условия за това. В допълнение на казаното, Пети СПЗС посочил, че чл. 69 от ЗПУО предвижда, че предучилищното образование има за цел да създаде условия за придобиване на съвкупност от компетентности – знания, умения и отношения необходими за преминаване на дете към училищно образование и осигуряване на подготовка за постъпване в 1-ви клас. В този смисъл извън компетенциите на директора на определено училище е да предвиди колко са потенциално желаещите родители за включването им в предучилищното образование. Отделно от това, дори и да разполага с такава информация, обучението следва да се осъществява при съществуващата материална база, която в случая има ограничен капацитет. Това е пример за наличие на предпоставките по чл. 7, ал. 1, т. 11 от ЗЗДискр., според който определянето на изисквания за минимална и максимална възраст за достъп до обучение и образование, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел с оглед на естеството на обучението или образованието, или условията, при които то се осъществява, и средствата за постигането на тази цел не надвишават необходимото, не представлява дискриминация. В конкретния случай, легитимната цел по отношение на директора се състои в задължението му да осигури обучение в предучилищно образование по държавен образователен стандарт. Доколкото разпоредбата на чл. 62, ал. 2 от ЗПУО урежда една законова възможност, то приоритет в случая има цитираната легитимна цел, а не факултативната възможност за съставяне на разновъзрастови групи.

С оглед на горепосоченото, КЗД решила, че не е на лице дискриминация по признак „възраст“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

В рамките на своята компетентност Пети Специализиран постоянен заседателен състав разглежда и оплаквания за евентуално извършена дискриминация по признак „**сексуална ориентация**“. Такъв тип е **Решение № 65/10.02.2023 г.** От фактическа страна жалбоподателите Р.С.С., В.К.Л., Л.П.Д., С.П.В., Д.П.Б. и Д.И.Л. /членове на организационния комитет на „София прайд“/ подават жалба за дискриминация под формата на тормоз и подбуждане към дискриминация срещу В.Н.С. – кандидат за кмет на София на местните избори през 2019 г., и срещу членовете на Общинската изборителна комисия за област София – град. Първоначално жалбоподателите са сигнализирали по компетентност ОИК с оплаквания срещу В.Н.С., затова че се извършва агитация по време на изборите през 2019 г., като са поискали да бъдат премахнати материалите в нарушение на Изборния кодекс, които противоречат на добрите нрави. Общинската изборителна комисия е препратила оплакването към КЗД, като жалбоподателите твърдят, че това е само и единствено, за да може процесните агитационни материали да не бъдат премахнати и да останат на показ неопределено време, най-малко до края на изборите, когато се предполага, че същите ще бъдат премахнати своевременно. Пред КЗД жалбоподателите сочат, че са извършени нарушения на 33Дискр., осъществени спрямо „лица с хомосексуална или бисексуална ориентация“ по смисъла на § 1, т. 10 от 33Дискр., като по-конкретно „процесните агитационни материали осъществяват спрямо нехетеросексуалните хора, включително спрямо нас, дискриминация под формата на тормоз по смисъла на 33Дискр. на основата на признака сексуална ориентация“. Отбелязва се като оплакване, че В.Н.С. е агитирал в електронни и печатни материали с обещание, че ако бъде избран, ще упражни властта си да попречи на провеждането на ежегодното шествие в подкрепа на равноправието на нехетеросексуалните хора – „София Прайд“. Именно във връзка със същите материали първоначално е сезирана Общинската изборителна комисия във връзка с нарушения на изборното законодателство. Сочи се, че жалбата до ОИК е била с конкретното искане административният орган да се произнесе съобразно компетентността си, а вместо това е било прието решение № 849-МИ от 18.10.2019 г. на ОИК София (Столица), с което не са били изпълнени предвидени в Изборния кодекс правомощия, а формално, позовавайки се на чл. 31 от АПК, е било взето решение жалбата да се препрати до КЗД, с което от ОИК са нарушили разпоредбите на чл. 8 и чл. 10 на 33Дискр., като съзнателно са подпомогнали извършването на и подбуждането към дискриминация.

В постъпило писмо от Общинската изборителна комисия се обръща внимание, че в случай че жалбоподателите не са били удовлетворени от взетото решение, то те са имали право и ред за защита и решението е могло да се оспорва в тридневен срок от обявяването му пред Централната изборителна комисия, а след това в зависимост от развоя – и по реда на чл. 98, ал. 2 от АПК – пред Административен съд.

В становище, получено от В.Н.С., чрез адв. А.Я., е отразено, че жалбата се счита за неоснователна и недоказана. В становището се сочи, че в своята предизборна кампания ответната страна не е използвала словесни изрази, насочени към конкретен субект във връзка с персоналната обособеност, въведена от законодателя. Следователно поведение, обективизирано в изявления, които по своя характер са абстрактни, и са насочени към неопределен кръг субекти, включително когато тези субекти са част от определена раса, пол, група по интереси или друга общност, не трябва да търпи санкционни последици, тълкувайки законодателната воля. Също така се сочи, че липсва елементът цел, като не са целени негативни последици спрямо лицата, подали жалбата. Ответната страна сочи, че обект на защита в КРБ са правото на изразяване на мнение и неговото разпространение, като в подкрепа на това цитира практика на Европейския съд по правата на човека. Изтъква се, че казаното от В.Н.С. в предизборната му кампания не съдържа „език на омразата“ към хората с бисексуална или хомосексуална ориентация, нито цели постигане на враждебна, унижителна или обиждаща среда за тях.

Пети Специализиран постоянен заседателен състав, като е взел предвид събраните по преписката доказателства, е преценил, че жалбата не дава достатъчно данни и яснота къде и кога са били отразени въпросните изказвания на ответната страна, че ще забрани или прекрати „София прайд“, като същевременно от нея не се оспорва факта, че е правено подобно изявление, а се отбелязва само, че изявленията в предизборната кампания на В.Н.С. не са насочени към конкретен субект. По отношение на оплакванията за подбуждане към дискриминация – доколкото самото подбуждане е предварителен застрашаващ стадий на умишлена дискриминационна дейност, която законодателството приравнява на същинска дискриминация, се изисква кумулативното наличие на няколко елемента – мотивиране на трето лице към осъществяване на акт на неравно третиране срещу лице или група от хора, обединени от общ защитен признак; въздействието да е осъществено пряко върху подбуждания; и е необходимо да има такава причинно-следствена връзка между подбуждащия и подбуждания, че подбуждащият да е в състояние да повлияе на подбуждания да извърши дискриминация. При цялостен анализ на изказването на ответната страна, а и така както е формулирано от жалбоподателите, Пети СПЗС е приел, че с оглед на високата степен на абстрактност, изказването не дава основание да се приеме, че чрез въпросното изявление е изпълнен фактическият състав на подбуждането.

На последно място във връзка с оплакванията срещу ОИК – Пети СПЗС е установил, че не са налице данни за извършено нарушение на разпоредбите на чл. 8 и чл. 10 от ЗЗДискр. Съгласно законодателството компетентен орган да разглежда жалби или сигнали за нарушения на изборния процес, както и срещу действия на районните и общинските избирателни комисии, е

Централната изборителна комисия, като в нейните правомощия е и вземането на решение за премахване или изземване на агитационни материали в нарушение на ИК.

Така Пети СПЗС в своето решение е постановил, че с изявлението си В.Н.С. – не е осъществил тормоз по смисъла на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателите; В.Н.С. не е извършил подбуждане към дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателите; ответните страни – членове на ОИК, не са извършили нарушение на ЗЗДискр. – и е оставил жалбата без уважение.

В Решение № 123/05.04.23г. е разгледан друг случай, който придоби обществена гласност и медийно внимание, включително и чрез постъпил сигнал в КЗД от Д.И.Л, В.К.Л. и Младежка ЛГБТ организация „Д.“, представлявана от В.К.Л. срещу „ВМРО – Българско национално движение“ относно публикация във фейсбук страницата на политическата партия по отношение на филма „Змия“, прожектиран на 6 юни 2021 г., част от селекцията на „София Прайд Филм Фест“. Жалбоподателите считат, че публикацията съдържа обидни определения и квалификации, насочени към ЛГБТ общността на основание защитен признак **„сексуална ориентация“** по чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.), както и дискриминация под формата на „тормоз“ от страна на дискриминиращия субект, след като е налице нежелано поведение, свързано с някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Жалбоподателите определят средата като такава, визирайки Решение на Върховния административен съд, в което се сочи, че преценката е необходимо да се основава на обективни критерии, дефинирани от конкретните обстоятелства във всеки отделен случай. Тези критерии включват естеството на използваните изрази и начина на тяхното поднасяне, контекста, в който са били изказани, общественото положение на техния автор и това на адресата/адресатите им. Ролята на законодателя била да прецени дали изразеното под една или друга форма е от естество да породи у един безпристрастен и разумен, с нормална чувствителност и възприятия, наблюдател, поставен в същите условия като претендиращите дискриминация, усещането, че се намира във враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

Следващ аргумент на жалбоподателите в подкрепа на обвинението си, че публикацията е допринесла за враждебна, обидна и застрашителна среда е фактът, че в деня на събитието пред мястото на прожекцията на филма „Змия“ на 6 юни 2021 г. се събрали над 200 души, скандиращи срещу филма и събитието, в резултат на което зрителите били възпрепятствани да гледат филма.

Жалбоподателите твърдят, че публикацията целяла накърняване достойнството на лицата, принадлежащи към ЛГБТ общността, чрез словесна форма, представляваща „тормоз“ по

смисъла на § I, т. 1 ДР на ЗЗДискр. Още повече широко разпространените описани негативни свойства създавали внушението и отправяли посланието, че се отнасят до всеки един от представителите на тази общност и обобщавали и стереотипизирли хората с различна от хетеросексуалната ориентация. Така се създавали трайно негативни, потенциално враждебни и конфликтногенни нагласи, насаждащи отношение на недоверие и нетърпимост в социума спрямо всеки представител на ЛГБТ общността.

На последно място сигналподателите обръщат внимание на конституционната закрила на свободата на словото и считат, че във въпросния случай не би следвало да бъде приложима, тъй става въпрос за изказвания, които накърняват човешкото достойнство и правото на добро име на личността.

В становището си, ответната страна К.К., в качеството си на председател на ПП „ВМРО – Българско национално движение“, счита обвиненията за неоснователни и необосновани относно наличие на дискриминация под формата на тормоз и на основата на защитен признак „сексуална ориентация“ по смисъла на ЗЗДискр. Изтъква, че въпросната публикация има дискуссионен дух и характер, целяща да изложи мотиви в подкрепа на християнските ценности, изразени в традиционното българското семейство, състоящо се от майка, баща и дете, както и да защити децата, които са в центъра на цялата ценностна система на българина, както и на обичаите, съхранили ни като нация.

Ответната страна изтъква още, че публикацията защитава ценности, обичаи и правила, урегулирани във Върховния закон - Конституцията на Република България, а именно – чл. 46, където е упоменато, че бракът представлява доброволен съюз между мъж и жена. Не само това, но и политическата партия осъжда излъчването на филм съдържащ педофилия, която е инкриминирана в Наказателния кодекс и не можела да се разглежда като нещо напълно нормално.

Смята, че има право свободно да изрази мнението си, дори и то да е с негативна оценка по отношение на други лица, като не са накърнени правата и интересите на другите субекти, нито образа и доброто им име чрез изказванията и поведението от страна на ответната страна. Не смята, че жалбоподателите са били злепоставени и подчертава, че изявлението не осъществявало нежеланото поведение „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., тъй като, на първо място, не било насочено към конкретен субект - лице, още по-малко това да е някой от самите жалбоподатели. На следващо място – не формирало отрицателно отношение към ЛГБТ общността повече от допустимото в конкретния случай и предвид контекста. Изказването на ответната страна изразявало гражданска позиция и била публикувана единствено на интернет страницата на ПП „ВМРО - Българско национално движение“.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства и обяснения на страните съставът счел, че изказването на ответната страна не накърнявало достойнството и не създавало враждебна или застрашителна среда спрямо ЛГБТ общността в България. Също така, то не съдържало оскърбителни квалификации по адрес на ЛГБТ лица, а представлявало лично мнение относно публична реклама и послание, което би могло да се възприеме неправилно от малолетните или непълнолетните граждани и по никакъв начин не обективира омраза и агресия спрямо ЛГБТ общността.

Не са били налице събрани доказателства за по-неблагоприятно третиране на сигналподателите във връзка с предприетото от тях действие за защита от дискриминация пред КЗД. Следователно, съставът счел, че посоченото изявление не съставлява дискриминация и не осъществява състава на тормоз и преследване по смисъла на 33Дискр.

В **Решение 151/20.04.2023 г.** става въпрос за оплаквания за осъществена дискриминация под формата на тормоз въз основа на признак **„семеино положение“**, изложени в жалба, подадена от Е.Д.А. срещу ответните страни Д.Т. – Директор на 47 ДГ „Н.“, гр. С. и К.С. – заместник-директор на същата. Жалбоподателката сочи, че е работила на трудов договор в 47 ДГ „Н.“, гр. С. като учител. В процесния период била в отпуск поради здравословни причини, а в последните месеци ѝ се налагало да отсъства заради заболявания както на нея, така и на малолетното ѝ дете. Същевременно директорът на 47 ДГ – Д.Т. започнала да упражнява натиск над нея да прекрати трудовото си правоотношение, като я критикувала, че не могат да я търпят в колектива, поради честите разболявания на 3-годишното ѝ дете. Изтъква се в жалбата, че са отправяни закани относно оспорване истинността на представяните болнични листове и са поставяни ултиматуми на жалбоподателката да избира между работата и детето. Описва се, че ответната страна К.С. подлагала Е.Д.А. на системни критики, че не си е свършила качествено работата, въпреки изрядно поддържаните административни документи. Жалбоподателката допълва, че при едно от внезапно проявилите се здравословни неразположения на детето ѝ и респективно неявяването ѝ на работа е получила обвинения за това, че прави драми и се отнася подигравателно към работата и колегите си. Изтъква се, че осъществяваният тормоз е предизвикал у Е.Д.А. постоянен стрес, който значително спомогнал за влошаване на здравословното ѝ състояние – „увеличение на ТСХ на щитовидната жлеза“.

Във връзка с описаните твърдения жалбоподателката е подала жалба срещу директора на детската градина и в Столична община – Дирекция Образование, вследствие на което е било свикано заседание на комисията по етика в ДГ „Н.“ № 47. Непосредствено след това жалбоподателката е получила Заповед № ***/06.06.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото ѝ правоотношение като учител с

аргумента, че е нарушила дължимото от нея поведение и е злепоставила работодателя си пред трети лица с подадените жалби, които съдържали неверни факти и обстоятелства.

Постъпили са становища от ответните страни, в които се твърди, че жалбата и твърденията в нея са изцяло неоснователни. Директорът Д.Т. сочи, че въз основа на подадената срещу нея жалба в Столична община – Дирекция „Образование“ са били извършени необходимите проверки, резултатите от които показват, че не са били налице никакви нарушения. Сочи още, че никога и по никакъв повод не е оказвала натиск върху жалбоподателката, като представя доказателства относно отработените дни на жалбоподателката и отбелязва, че просто е извършвала законните си правомощия, което не може да се определи като натиск или дискриминация.

В отговор до КЗД ответната страна К.С. – заместник-директор по учебната дейност, отбелязва, че във връзка със заеманата от нея длъжност е осъществявала служебните си задължения и отговорности, като консултирала и подпомагала новоназначените учители и педагогическите специалисти, които заемали длъжност след прекъсване на учителския си стаж за повече от две учебни години. Отбелязва, че случаят на жалбоподателката е именно такъв, защото е прекъснала стажа си поради отпуск по майчинство. Във връзка с това пише, че към лицето не е била отправяна никаква критика за некачествено свършена работа, а е оказвана методическа и организационна подкрепа по смисъла на чл. 45, ал. 1, т. 1 от Наредба № 15 от 22 юли 2019 г.

Пети СПЗС с оглед на представените факти и доказателства е приел за установено, че спрямо Е.Д.А. не е осъществена дискриминация по признак „семеино положение“, но във връзка със събраните по преписката доказателства е прието, че е осъществено нарушение под формата на „преследване по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., като за това е дал препоръка на директора Д.Т. занапред да се въздържа от нарушения на Закона за защита от дискриминация.

Решения на Петчленен разширен заседателен състав

Решение 259/12.07.2023 г.

Производството по преписката е образувано по жалба, подадена от В. В.К. срещу СО и С. В АД. В инициативният документ В. В. Е. – от името на своя баща В. В. К., за чийто пълномощник се представя, сочи, че той притежава недвижим имот в район К. от 1979 г. - в с. Г. Б., в който досега не е имало изградена водопроводна мрежа. Заявява, че останалите имоти в селото били свързани с водопроводната мрежа и по този начин нейният баща бил дискриминиран, тъй като имотът му бил лишен от водоснабдяване и вода като основно право

на живот на всяко живо същество. Уточнява, че от всички имоти в селището само в имота на В. К. и съседните два имота нямало водоснабдяване, като въпреки многобройни сигнали и запитвания не били предприети мерки за решаване на казуса заради липса на средства за изграждане на водопроводна мрежа, какъвто мотив изтъкнала Общината.

От своя страна в останалата част на населеното място се извършвали действия по рехабилитация и поддръжка на водопроводната мрежа – били изградени пожарни кранове по улиците в селото. Пояснява, че за процесния имот следвало да има заложена водопроводна мрежа съгласно данни от извадка за цифровия модел по справка от информационната система на кадастралните и регулационни планове на СО. Въпреки това, както в миналото, така и сега, имотът се водозахранвал с кладенци и сонди.

Отбелязва, че в телефонен разговор ѝ било съобщено, „че следва за свой риск и своя сметка да изготвя проект в обем и съдържание, съгласно изискванията на ЗУТ и да изградя инфраструктурни обекти за водоснабдяване и канализация“. Освен това след изграждането на инфраструктурата трябвало съоръженията да бъдат дарени на Общината. Уточнява, че в последните години водата, която се вадела чрез сонди, била мътна и песъчлива и не била годна за употреба. Подчертава, че процесният имот бил стар, като останалите такива в селото имали достъп до водоснабдителната мрежа и по този начин нейният баща като собственик на имота с оглед местонахождението му бил поставен в по-неблагоприятно положение спрямо собственици в останалата част от населеното място.

Отбелязва, че поради местоположението С. В. АД отказало предоставяне на услуга по водоснабдяване, каквато предоставила на други собственици, вкл. на отсрещната страна на улицата. Също така последното посещение на институции, които били компетентни по проблема, било осъществено преди повече от година.

Сочи, че водата, с която се обслужвал имотът, се подsigурявала с туби от чешма и по този начин се нарушавало основното човешко право на достъп до питейна вода и вода за битови нужди, защитено от международното право и Конституцията на Република България, във връзка с което цитира Конвенция на ООН.

Счита, че било ограничено основно право на достъп до вода и така нейният баща бил поставен в положение на по-неблагоприятно третиране спрямо останалите жители, в чиито домове се ползвала вода за битови и питейни нужди. Освен това достъпът до питейна вода и канализация бил неразривно свързан с правото на живот и човешко достойнство и с необходимостта от подходящ жизнен стандарт, като осигуряването му следвало да се извършва при условията на равнопоставеност.

Постъпило е писмо и допълнение кмет на район К. и мрежи се изграждат по одобрени проекти в съответствие с общите и подробните устройствени планове и съответните

специализирани схеми. Счита, че с оглед чл. 64, ал. 3 от ЗУТ касателно проводите и съоръженията на техническата инфраструктура, които се изграждат, поддържат и ремонтират за сметка на държавата, общините или съответните експлоатационни дружества, действията не са от компетентността на районните администрации. За условията за присъединяване към водопроводната мрежа заявява, че концесионерът в нарочното свое писмо, приложено от заявителя, разяснил действията за предприемане в конкретния случай. Заявява, че правомощия в този смисъл не били делегирани на кметовете на райони от страна на Кмета на СО. Смята, че разяснения в този смисъл се съдържали и в писмото от НАГ- София, също приложено от В.К.

СО, в което сочи, че на 10.12.2020 г. в общината е постъпило заявление от В.Е, с което са приложени документи за имот, находящ се в с. Г. Б., във връзка с необходимост от изграждане на водопровод. В тази връзка било изпратено писмо до „С. в.“ АД за предоставяне на извадка от ГИС системата на Дружеството, с отразени съществуващи водопроводи, вкл. и такива с неясен статут, за територията на с. Г. Б. С писмо на СО, цялата преписка била изпратена до кмета на район „К.“, за инициране на проверка, относно установяване на търпимостта на водопровод с диаметър 80Е (етернитов), по бул. „В. Л.“, съгласно приложените изходни данни от „С. в.“ АД, предоставени от заявителя.

С писмо. кметът на район „К.“ изпратил преписката към „С. в.“ АД, за извършване на проверка и предоставяне на технически данни на водопровода.

Отбелязва, че след направена справка в район „К.“ се установило, че за водоснабдяването на имота била водена кореспонденция между район „К.“ и В. К.. Така с писмо от жалбоподателя било поискано да предостави в деловодството на районната администрация схема (чертеж) на желаното трасе на уличен водопровод, необходимо за сключване на договор за поръчка за изграждане на инфраструктурни обекти. От направената служебна проверка се счело за установено, че до момента в районната администрация не е постъпвал отговор на това писмо.

Допълва, че било извършено регионално прединвестиционно проучване за водоснабдяване и канализация за територията на СО (РПИП) като необходимо условие за финансиране на проекти за изграждане на ВиК инфраструктура от Оперативна програма „Околна среда (ОПОС) 2014-2020 г.“. Заявява, че поради необходимостта от значителен финансов ресурс СО търсела финансиране от всички възможни източници като Оперативна програма „Околна среда“ (ОПОС), Предприятието за управление на дейностите по опазване на околната среда (ПУДООС), Бизнес плана на Концесионера и др.

Пояснява, че през програмния период на ОПОС 2014-2020 г., допустими за финансиране били агломерации с над 10 000 е.жит., във връзка с което към настоящия момент за С. община било невъзможно да се ангажира с конкретен срок, в който ще стане възможно да започне изграждането и реконструкцията на ВиК мрежите на с. Г. Б..

Допълват, че съгласно Наредба за изграждане на елементите на техническата инфраструктура и гаранциите при строителството им на територията на СО /Приета от Столичния общински съвет с Решение № 772 по Протокол № 54 от 17.12.2009 г. - обявено на 28.12.2009 г., изм. с Решение № 371 по Протокол № 43 от 18.07.2013 г., изм. и доп. - Решение № 660 по Протокол № 41 от 12.10.2017 г., в сила от 19.10.2017 г., Решение № 12 по Протокол № 46 от 25.01.2018 г./, (налична на интернет адрес - <https://sofia.obshtini.bg/doc/385438>) била регламентирана и възможността за финансиране и изграждане на елементи на техническата инфраструктура от физически или юридически лица. В разпоредбата на чл. 6 от Наредбата била предвидена възможност по изключение изграждането, реконструкцията и рехабилитацията на обектите на техническата инфраструктура и зелената система върху имоти, общинска собственост, или в имоти, частна собственост с учредени сервитутни права за общинските обекти, финансирането да бъде осъществено от физически и юридически лица за тяхна сметка, по възлагане от общината при едновременното наличие на изрично писмено искане на потенциалния изпълнител и изразено от него съгласие да извърши работата на свой риск и за своя сметка, както и съответните елементи на техническата инфраструктура и зелената система да са предвидени с устройствена схема или подробен устройствен план за територията. Освен това било задължително потенциалният изпълнител да е собственик, ползвател или инвеститор на един или повече обекти, свързани с мрежите на техническата инфраструктура, с изключение на случаите, които касаели зелената система. Облигативно било и наличието на изготвен от потенциалния изпълнител инвестиционен проект, придружен с доклад за съответствие по реда на Закона за устройство на територията.

Сочи чл. 6, ал. 3 касателно възлагането, което се осъществявало с договор за поръчка от кмета на общината, който действал като възложител. Така изпълнителят по договора реализирал поръчката за проектиране и изграждане от името на Столична община и за своя сметка. Изпълнителят представлявал общината пред всички компетентни органи и институции във връзка с изготвяне, одобряване и получаване на строителните книжа. Също така се задължавал в срок с изграждането на обекта, както и с въвеждането му в експлоатация.

От друга страна сочи предвидена в Закона за водите възможност за изграждане на кладенец за индивидуално безплатно водовземане на подземни води за задоволяване на собствените потребности на гражданите до 10 куб. м. за денонощия.

С оглед на това, че жалбоподателят и пълномощникът му били с постоянни адреси на територията на СО, присъединени към водоснабдителната система на СО, посочва, че имали достъп до изградена водоснабдителна мрежа, а с това и до ползване на вода за питейно-битово водоснабдяване на територията на СО.

По отношение съображенията, изтъкнати в жалбата, касаещи дискриминация по признаци „лично положение“ и „обществено положение“, счита, че имали подчертано субективен характер, като били несъотнесими към работата и правомощията на СО община. Уточнява, че СО с оглед правомощията си не следвало да взема отношение към сервитутни права в имоти, представляващи частна собственост. По отношение въпроса дали такива може да бъдат финансирани и реализирани от физически и юридически лица за тяхна сметка, по възлагане от общината подчертава необходимото кумулативно едновременно наличие на изрично писмено искане на потенциалния изпълнител и изразено от него съгласие да извърши работата на свой риск и за своя сметка. С. В. АД, сочи, че водопроводната мрежа на с. Г. Б. била изградена през 60-те години, като самият имот бил от 1979 г. и от самото начало не бил присъединен към съществуващата водопроводна мрежа.

Отбелязва, че С. в. АД осъществявало дейност като ВиК оператор от 2000 г. по силата на концесионен договор, сключен със С.О. Уточнява, че по време на изпълнение на договора, дружеството не било разширявало мрежата на с. Г. Б. като била извършвана единствено рехабилитация на съществуващата водопроводна мрежа и прилежащите ѝ арматури.

По отношение твърденията за наличие на водоснабдени имоти по улицата, на която бил разположен имотът на жалбоподателя, заявява, че от приложената извадка от Географската информационна система на дружеството, която прилага, се установявало, че пред лицето на имота на жалбоподателя липсвал съществуващ водопровод. Наред с това присъединените имоти, намиращи се срещу имота на жалбоподателя, били свързани към водопровод, преминаващ по друго трасе а не по трасето, към което имал лице процесният имот. Счита, че от страна на С. В. АД не са извършвани действия, които биха съставлявали нарушение на 33Дискр.

Установено е, че жалбоподателя притежава недвижим имот в район К. от 1979 г. – в с. Г. Б., в който досега не е имало изградена водопроводна мрежа. Уточнява, че от всички имоти в с. Г. Б. само в имота на жалбоподателя и съседните два имота нямало водоснабдяване, като въпреки многобройни сигнали и запитвания не били предприети мерки за решаване на казуса заради липса на средства за изграждане на водопроводна мрежа, какъвто мотив изтъкнала СО.

В разглеждания случай спорът между страните се свежда до това, дали при липсата на достъп до питейна вода и липса на вода за санитарно- хигиенни нужди до имота на В. К. в с. Г. Б., поради неизградена инфраструктура за водоснабдяване до имота, жалбоподателя е третиран по-неблагоприятно.

Правото на човек до питейна вода е свързано с правото на живот. Без вода не е възможно съществуването на нито един биологичен вид, включително и човека. „Безопасната и чиста

питейна вода и добрите санитарни условия“ са признати за човешко право от Общото събрание на ООН³

Наред с това, правото на човека до питейна вода е признато и от Европейската Комисия (EC Communication COM (2014) final on the European Citizens' Initiative "Water and sanitation are a human right! Water is a public good, not a commodity!"), съгласно който: „...достъпът до вода трябва да бъде признат като основно човешко право, защото е от съществено значение за живота на земята и е ресурс, който трябва да бъде споделен от човечеството ", „ ... всички държави носят задължения за правата на човека по отношение на достъпа до безопасна питейна вода, която трябва да бъде на налична, физически достъпна, поносима и приемлива“⁴

Правото на човека на безопасна питейна вода и добри санитарни условия като компоненти на правото на адекватен стандарт на живот са от съществено значение за пълноценното упражняване на правото на живот и на всички основни права на човека.

В член 11 от Международният пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП), държавите страни по пакта, признават на всяко лице и семейството му правото на задоволително жизнено равнище, включващо достатъчно храна, облекло и жилище, както и на непрекъснато подобряване условията на живот. В случая към условия на живот попадат правото на вода и добри санитарни условия на живот. Ето защо водата следва да се разглежда като общо благо за човечеството, а оттам и като универсално право.

Подобно на всички човешки права, правата на вода и добри санитарни условия налагат на държавите три категории задължения: задължения за зачитане, защита и прилагане (виж Общ коментар № 15 на Комитета на ООН за икономически, социални и културни права, точки 20—29).

Задължението за зачитане изисква от държавите да се въздържат от намеса в упражняването на правата на вода и добри санитарни условия, например чрез отказ или ограничаване на равния достъп до подходящо водоснабдяване, чрез незаконно замърсяване на водите или чрез разрушаване на услугите и инфраструктурата за водоснабдяване като наказателна мярка, напр. по време на въоръжени конфликти.

Задължението за защита изисква от държавите да предотвратяват всякаква намеса от трети страни в упражняването на правата на вода и добри санитарни условия. Това включва

³ Виж: Резолюция, приета от Общото събрание на 28 юли 2010 г., A/RES/64/292, член 1: „Признава правото на безопасна и чиста питейна вода и добри санитарни условия за човешко право, което е от съществено значение за пълноценното упражняване на правото на живот и на всички права на човека“. Правата на човека на безопасна питейна вода и добри санитарни условия, резолюция, приета от Общото събрание на 17 декември 2015 г., A/RES/70/169, член 1: „Потвърждава, че правата на човека на безопасна питейна вода и добри санитарни условия като компоненти на правото на адекватен стандарт на живот са от съществено значение за пълноценното упражняване на правото на живот и на всички права на човека“

⁴ The human right to water and sanitation, http://www.un.org/waterforlifedecade/human_right_to_water.shtml

приемането на необходимите законодателни и други мерки, чрез които да бъде ограничена намесата на трети страни, напр. корпорации, в упражняването на правата на вода и добри санитарни условия, особено в случаите, при които услугите за водоснабдяване се експлоатират или контролират от трети страни.

Задължението за прилагане изисква от държавите да приемат необходимите мерки за пълноценното реализиране на правата на вода и добри санитарни условия. Това включва задълженията за улесняване, утвърждаване и осигуряване. Задължението за улесняване изисква от държавите да предприемат положителни мерки, чрез които да оказват съдействие на хората и общностите да упражняват правата си. Задължението за утвърждаване изисква от държавите да предприемат мерки, за да гарантират наличието на подходящо образование във връзка с използването на водата за хигиенни нужди, опазването на водоизточниците и методите за минимизиране на разхищението на вода. Освен това държавите са задължени да предоставят вода, когато хората не са в състояние да упражняват правата си на вода и добри санитарни условия със собствени усилия.

Правото на човек до вода, като основно човешко право включва и допълнителни компоненти, а именно: Правото на човека на безопасна питейна вода дава право на всекиго, без дискриминация, да има справедлив достъп до достатъчна, безопасна, приемлива, физически и финансово достъпна вода за лична и домашна употреба. Правото на човека на добри санитарни условия дава право на всекиго, без дискриминация, на физически, справедлив и финансово приемлив достъп до добри санитарни условия във всички сфери на живота, които да бъдат безопасни, сигурни, хигиенични, социално и културно приемливи, да осигуряват неприкосновеност на личния живот и да гарантират човешкото достойнство.

Необходимо е да има физическа достъпност и качество до услугите по водоснабдяване и канализация следва да бъдат достъпни за всекиго, без дискриминация, в рамките на или в непосредствена близост до домакинствата, здравните и образователните институции, публичните институции, обществените и работните места⁵. Относно качеството на водата, тя трябва да бъде безопасна за пряка консумация от човека (напр. като питейна вода) и друга лична или домашна употреба, без заплахата за човешкото здраве. От друга страна санитарните съоръжения трябва да гарантират неприкосновеността на личния живот и да са безопасни за ползване в хигиенно и техническо отношение.

⁵ В тази връзка виж и препоръка № 164 на МОТ от 1981 г. съгласно която при провеждането на съгласувана национална политика по безопасността на труда, здравословните условия на труд и работна среда следва да се вземат мерки в областта на санитарните инсталации, съоръженията за миене и доставката на питейна вода в съответствие с член 4 от Конвенция № 155 на МОТ от 1981 г.

Упражняването на правата на човека на питейна вода и добри санитарни условия е тясно свързано с други права на човека, сред които правото на живот, достойнство, храна, здравеопазване и образование.

В случая всеки един жител на с. Г.Б, който има изграден достъп до питейна вода и вода за битови нужди, е поставен в по-благоприятно положение от жалбоподателя, който, също като жител на населеното място, е пряко ограничен от възможността за свободен достъп до вода, поради липсата на изградена вътрешна водопроводна мрежа до неговия имот.

Предвид спецификата на казуса не е необходимо да се анализира причинната връзка между защитените признаци и по-лошото третиране. В случая тя е пряка, видима и обективна. Безспорно самото описание на фактите - липсата на водопроводна мрежа, водеща до липса на питейна вода и вода за санитарно- хигиенни нужди до имота на жалбоподателя показва, че обективно е налице неравно третиране на жалбоподателя, спрямо останалите живущи на територията на с. Г.Б, които имат достъп до ВиК услуги, респ. свободен достъп до питейна вода и вода за санитарно-хигиенни нужди. Настоящият състав счита, че безспорно това неравно третиране е на основата на признаците лично и обществено положение.

Според състава, доколкото личното положение на всеки жител в село Г.Б. е свързано с правото му на достъп до питейна вода и на добри санитарни условия за живот, като част от универсалните права на човека, то в случая е налице за жалбоподателя защитения от закона признак „лично положение“, тъй като е прието в практиката на КЗД, че местоживеенето се включва в признака „лично положение“. Относно личното и общественото положение, следва да се държи сметка, че общественото положение е проекция на личното положение, а упражняването на правата на човека, правото на питейна вода и добри санитарни условия е тясно свързано с други основни права, сред които правото на живот, достойнство, храна, здравеопазване и образование, които имат отражение за личното и общественото положение на жителите на с. Г. Б.

Доколкото личното положение на всеки жители собственик на имот в село Г. Б. е свързано с правото му на достъп до питейна вода и оправданието, че не са налични финансови средства за доизграждане на инвестиционните проекти - доизграждане на цялостна водопреносна мрежа в с. Г. Б., не могат да бъдат оправдание за неравното третиране. Безспорно за жалбоподателя – собственик на имот, липсата на изградена ВиК система, води до множество неудобства в социално и битово отношение, поради което не е необходимо да се извършва и сравнение. В случая съставът е счел, че е налице пряко, дискриминационно третиране породено от защитени признаци. В разглеждания казус жалбоподателя няма пряк достъп до жизнено необходимата за всеки питейна вода, а оттам и до и добрите санитарни условия за живот. Съставът е счел, че без осигуряване на цялостна вътрешно водопроводна мрежа в селото и възможност за свободен

достъп до питейна вода и вода за санитарно-хигиенни нужди за всяка къща, жилище в населеното място, в случая до имота на жалбоподателя, безспорно е налице неравноправното третиране. Допълнителен аргумент с оглед доводите на съставът е, че съгласно чл. 10 от ЗЗДискр. при осъществяване на правомощията си държавните органи и органите на местното самоуправление са длъжни да предприемат всички възможни и необходими мерки за постигане целите на този закон.

В случая съставът е приел, че единствената пречка за реализирането на това фактическо положение в село Г.Б. е недовършено инвестиционно намерение на СО за доизграждане на водопроводната система в населеното място, поради липса на финансови средства от страна на общината, която липса не може да бъде оправдание за неравното третиране. По този начин ответните страни в производството Кмета на СО и на представляващите С.В АД, представляван от неговия председател чрез неизпълнението на задълженията си за предприемане на всички възможни и необходими мерки за постигане целите на Закона за защита от дискриминация и доизграждане на водопроводната система в населеното място по отношение на жителите на с. Г. Б., за осигуряване на свободен достъп до питейна вода и добри санитарни условия на живот, не са изпълнили законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 10 от ЗЗДискр. нарушение на чл.4, ал.2 от ЗЗДискр.

Установено е, че ответната страна СО, чрез неизпълнението на задълженията си за предприемане на всички възможни и необходими мерки за доизграждане на водопроводната система в населеното място в с. Г. Б. и осигуряване на свободен достъп до питейна вода и добри санитарни условия на живот до имота на жалбоподателя, не е изпълнила законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 10 от ЗЗДискр., водещо и до нарушение на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. на основата на признаците „лично положение“ и „обществено положение“.

Установено е, че С. В АД, , чрез неизпълнението на задълженията си за предприемане на всички възможни и необходими мерки за доизграждане на водопроводната система в населеното място в с. Г. Б. и осигуряване на свободен достъп до питейна вода и добри санитарни условия на живот до имота на жалбоподателя, не е изпълнил законово задължение, произтичащо от разпоредбата на чл. 10 от ЗЗДискр., водещо и до нарушение на чл. 4, ал.2 от ЗЗДискр. на основата на признаците „лично положение“ и „обществено положение“.

Наложени са, на основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. във вр. с чл.47, т.4 от ЗЗДискр. на СО и С.В. АД, принудителни административни мерки за предотвратяване на бъдещи подобни нарушения, като е дадено задължително предписание на длъжностното лице да предприеме необходимите мерки и действия за премахване на фактическата дискриминация, установена в т. I на решението, спрямо жалбоподателя и гарантиране спазване на основните му права, включващи право на питейна вода и добри санитарни условия.

Във връзка със защитата при упражняване правото на труд, не всеки възникнал конфликт или проблем в процеса на работата и вследствие на това обострянето на взаимоотношенията между ръководител и подчинен, размяната на реплики и в някои случаи налагането на наказания трябва непременно да се счита за проява на дискриминация, а само тези случаи, при които нежеланото поведение спрямо дискриминираното лице е провокирано от някой от признаците по чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Подобен пример с оплаквания за тормоз във връзка с прекратяване на служебно правоотношение на служител е разгледан от Петчленен разширен заседателен състав през календарната година. Такъв пример е **Решение № 109/28.03.2023 г.** Производството е образувано по жалба на И.Ц.П, чрез адв. Ц.Т срещу Министерство на вътрешните работи, във връзка със Заповед №8121К-14484/23.12.2019г., издадена от М.М. министър на вътрешните работи, с изложени оплаквания за осъществена дискриминация и „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признаците „убеждения“ и „политическа принадлежност“, с която заповед е прекратено служебното ѝ правоотношение, на основание чл.142, ал.1, т.2 от ЗМВР, във връзка с чл.106, ал.1, т.2 и чл.108 от ЗДСл., във връзка с ПМС 273 от 25.10.2019 г. за изменение и допълнение на Правилника за устройството и дейността на МВР, приет с ПМС 207/2014 г. В жалбата се сочи, че видно от целия механизъм използван от страна на МВР, а именно приемане на ново ПМС, с което се закрива цяла дирекция в административната структура на ответника, а именно Отдел „Контрол по законосъобразност на обществените поръчки“, при Дирекция „Обществени поръчки“ – МВР се цели по улеснен начин да се освободи от длъжност едно лице, което има собствени убеждения, своя собствена политическа принадлежност и на което с уволнението се създава увреждане на признак невъзможност за продължаване на служебното правоотношение в МВР, като му се отказва преназначение на друга и/или същата длъжност, която и към момента на депозиране на жалбата не била закрыта, но за него в структурата на МВР не се намира подходяща такава, а за всички останали лица полагащи труд в закрытата дирекция се е намерило подходящо място за преназначение.

При постановяване на решението съставът е установил, че оплакванията на И. П. са свързани със законосъобразността на заповедта, с която е прекратено служебното ѝ правоотношения. Изложени са мотиви, че тези действия на ответната страна министъра на вътрешните работи в процесния не биха могли да се квалифицират като „тормоз“ по смисъла на антидискриминационното законодателство. Съгласно §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл.4, ал.1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда. От събраните по

преписката писмени доказателства, не се установи спрямо жалбоподателката да е осъществен „тормоз“ по признаци „убеждения“ и „политическа принадлежност“. Макар да не е дадена дефиниция на понятието „убеждения“, съставът е посочил, че това е именно фактът, че П. е прилагала особени мнения, депозирани в регистратурата на МВР, въпреки вменените ѝ с длъжностната характеристика задължения. Фактът, че жалбоподателката е имала възможността да изразява писмени особени мнения и да ги депозира, съставът приема, че същата не е била възпрепятствана да изразява своето убеждение по прилагането на ЗОП. Засадаващият състав отхвърля и твърдението на И.П. за осъществен тормоз по признак „политическа принадлежност“, доколкото жалбоподателката не е представила доказателство относно нейната партийна принадлежност. П. дори не споменава нито в жалбата, нито в допълненията към нея дали членува в политическа партия или не, а също не е посочила и политическите си пристрастия. От всичко това, съставът е счел, че тези твърдения на жалбоподателката са голословни и недоказани. Съставът е уточнил, че съгласно чл.160, ал.1 от ЗМВР при постъпване на служба в МВР държавните служители подписват декларация за политически неутралитет. По отношение на направеното от П. искане КЗД да ѝ присъди обезщетение по повод оставане без работа и без доходи в размер 20273 лева месечно брутно трудово възнаграждение, съставът уточнява, че е извън правомощията на КЗД да присъжда обезщетения за оставане без работа, дори в случаи, когато се установи дискриминация.

С оглед гореизложеното и на основание чл.64, чл.65 и чл.66 от ЗЗДискр., Петчленен разширен заседателен състав на КЗД, установява, че ответната страна М.Н.М. – министър на вътрешните работи в процесния период, не е осъществил „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по защитените съгласно чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. признаци „убеждения“ и „политическа принадлежност“, по отношение на жалбоподателката И.Ц.П., със същото решение съставът оставя без уважение жалбата и допълненията, подадени от И.Ц.П., чрез адв. Ц.Т. Решението е постановено при участието на заинтересованата страна Министерство на вътрешните работи, представлявано от министъра.

С Решение № 267/14.07.2023 г. е разгледан казус за дискриминация по защитените от Закона за защита от дискриминация признаци „възраст“ и „лично положение“ по чл. 4, ал. 1. В жалбата се посочва, че след придобиване на собственост върху недвижим имот в гр. Б., на жалбоподателката ѝ била извършена адресна регистрация по настоящ адрес в града. Оплаква се, че при закупуване карта за градския транспорт нямала възможност да ползва преференции за пенсионери над 65 години, а само – националното намаление от 20 % за пенсионер, защото ОС – Б. взел решение всички лица, имащи право на преференции за пътуване в автобусите да са регистрирани по постоянен и настоящ адрес в общината, докато по лична карта тя била

регистрирана с постоянен адрес в гр. С. В становището на ответната страна са посочени правомощията на ОС по чл. 138 от Конституцията за вземане на самостоятелни решения по въпроси от местен интерес, касаещи отношенията и потребностите на местните общности, както и чл. 2. Европейската харта за местното самоуправление във връзка със свободата на органите на местно самоуправление да поемат инициатива по всеки въпрос, който не е изключен от тяхната компетентност или предоставен на друга власт. Твърдят, че правомощията на органите на местното самоуправление били пълни и неограничени, като можело да бъдат оспорвани или ограничавани от друга власт, централна или регионална, само в рамките на закона. Така, въз основа на дадените му правомощия, ОС – Б. със свое решение определил стойността за компенсиране на цената на карта за градски транспорт на територията на Общ. Б., както и възможностите за ползване на преференции. Изискването за постоянен и настоящ адрес на бенефициерите било посочено в същото решение на ОС.

Съставът счита, че въвеждането на възможността за използване на преференциални карти при пътуване с обществен градски транспорт на територията на Общ. Б. за лицата, получаващи пенсия при условията на Глава шеста от КСО, е свързано с подпомагането на една уязвима група лица. Всъщност въпросната отстъпка е предвидена в ПМС № 66 от 1991 г. именно поради уязвимото положение, в което се намират лицата, които поради своята напреднала възраст са се оказали с намалена работоспособност. На представителите на тази обществена група е предоставена възможността, в случая от Община Б., да се възползва от преференция за ползване на градския транспорт на територията на общината, ако има постоянен адрес на територията ѝ. В този смисъл тази група лица не е лишена от права. Съставът е на мнение, че представените от ответната страна доказателства правят заключението, че съществуващото неравенство е обективно оправдано. Член 93, ал. 6 от ЗГР следва да се тълкува в смисъл, че съответното лице трябва да има постоянен адрес на територията на дадена община, за да може да ползва която и да било услуга, предоставяна от същата тази община, което произтича от самия текст на разпоредбата, който гласи, че постоянният адрес на гражданите служи за упражняване или ползване на права или услуги в случаите, определени в закон или друг нормативен акт.

Ето защо настоящият състав стига да извод, че изискването за наличие на постоянен адрес, по отношение на лица, получаващи пенсия при условията на глава VI от КСО и навършили възраст по чл. 68, ал. 1 – ал. 3 от КСО, в частност по отношение на жалбоподателката, изпълнява нормата на чл. 93, ал. 6 от ЗГР. Съставът установи, че посочената цел може да бъде приета за легитимна, обосноваваща обективното и разумно оправдаване. С оглед гореизложеното и на основание чл. 64, ал. 1, чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр. Съставът е установил, че ответната страна ОС – гр. Б не е извършила нарушение на ЗЗДискр. въз основа на признаците „лично положение“ и „възраст“ спрямо жалбоподателката и е оставил жалбата без уважение.

Решение № 39/27.01.2023 г. е постановено предвид изложени в жалбата оплаквания за извършена дискриминация, осъществена по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаците „лично положение“ и „обществено положение“. Жалбоподателката твърди, че при възстановяване на собствеността на солниците в гр. П., на съпруга ѝ, който починал 2020 г., общо 12 на брой не били възстановени във вида, по който били отнети. Давали му мочурища, които не били действащи като солници. Действащите солници, които били на съпруга ѝ, били взети и предоставени на служителка на община П. – Ч., която била на длъжност „началник техническа служба“, а впоследствие работила и като юрист към общината. По думи на жалбоподателката, кметът А. съдействал на Ч. за придобиването на солниците. Жалбоподателката твърди, че ответникът я дискриминирал, като не желал да разговаря с нея по телефона, не излагал в писмен отговор причините, поради които не възстановявал собствеността. Посочва също така, че община П. неправомерно отнела 12 бр. солници в местност „Х.“, затрупала ги с пръст и ги присвоила, като обърнала мястото в приют за бездомни кучета. В замяна, Б. получила мочурливо място в блатото на гр. П., което не могло да се използва. Твърди, че юристът на общината – Ч., я извикала в кантората на нотариус и я принудила да разпише, че била съгласна да ѝ върнат солници с идентификатор 215, но не и показала скиците. Жалбоподателката подписала с „особено мнение“, били я заставили да подпише, макар че искала да види актуалната скица, Б. искала да обясни всичко на кмета, но той не пожелал да я изслуша.

Ответната страна оспорва твърденията на Б. за извършена спрямо нея дискриминация. Настоящият кмет на община П. нямал никакво отношение и компетентност относно процедурата по възстановяване наследствените на съпруга на жалбоподателката земи - солници, която отдавна била приключила. Счита, че с жалбата се целяла не защита на лични интереси и права на жалбоподателката, накърнени от някакъв акт на дискриминация спрямо нея, а уреждане на вещни права и преразглеждане на процедура по възстановяване на имоти, което било недопустимо. Съставът е счел за уместно да отбележи, че правомощията и компетенциите на Комисията за защита от дискриминация са изчерпателно изброени в чл. 47 от ЗЗДискр. В тази връзка, част от изложените оплаквания и направените искания не попадат в кръга на нейните правомощия. По-конкретно, съставът отбелязва, че Комисията не е компетентна да се произнесе по оплакванията за неправомерно отнемане на 12 броя солници в м. „Х.“, гр. П., твърденията за извършени длъжностни престъпления, както и по искането за налагане на санкции и предприемане на действия за възстановяване на собствеността върху 12 броя солници в м. „Х.“, землището на гр. П. Компетентни да се произнесат по така изложените оплаквания и

искания биха били евентуално съдът и прокуратурата, в съответствие с предвидените за това в закона ред и процедури.

Съставът е констатирал, че липсват данни и доказателства за наличието на защитен признак и след като липсва защитен признак, не може да бъде установена и причинно – следствената връзка между деянието и признака, която представлява друг задължителен елемент от фактическия състав на дискриминацията. На следващо място, съставът е приел, че по преписката не са установени по категоричен начин причинно – следствената връзка между считаното от жалбоподателката за дискриминационно действие и релевираните защитени признаци. От представените по преписката писмени доказателства е видно, че между жалбоподателката и нейното семейство, от една страна, и различни институции – Община П., Областен управител на Област Б. и Министерство на икономиката, е била провеждана кореспонденция, във връзка с процедурата по възстановяване на въпросните имоти – солници. Така представените писмени доказателства – писма и имейли, съставът е счел за относими по преписката и ги е кредитирал изцяло. При така изложените мотиви съставът е счел, че в настоящия случай остават недоказани оплакванията на жалбоподателката за евентуално извършена дискриминация и е установил, че ответната страна не е извършила дискриминация въз основа на признаците обществено и лично положение.

Решение № 496/12.10.2023 г.

Производството по преписката е образувано въз основа на жалба подадена от К.Б.И. срещу Д.Д. – регионален мениджър В. – гр. П. Оплакванията са за дискриминация по защитени признаци „пол“ и „възраст“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и твърдения за „сексуален тормоз“ по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр. на работното място. Жалбоподателката посочва, че била служител в „Б.Т.К. К.“ от 20.12.2019 г. Сочи, че към датата на изготвяне на жалбата работила на безсрочен трудов договор в посочената компания, на длъжност „сътрудник продажби“ и имала трудов стаж над 13 години. Твърди, че изпълнявала съвестно задълженията си съгласно трудовия договор, анексите към него и длъжностната си характеристика. Сочи, че от момента на назначаването си през 2015 г., ответната страна Д.Д – регионален мениджър на „Б.Т.К. К.“ за регион П., се държал „фамилиарно и неофициално“ с нея, не ѝ говорел на Вие, не се обръщал по име към нея, а с думата „мацко“, като това се случвало пред целия работен колектив. Твърди, че през годините същият многократно правел сексуални коментари за облеклото на жалбоподателката извън работно време, когато не била облечена в униформа и по този начин се чувствала унижена като жена и личност. Посочва, че Д. многократно без позволение и съгласие от нейна страна през годините си позволявал да я опипва физически под претекст, че ѝ оправя баджа, забоден на ризата върху гърдите ѝ. Счита, че била третирана като

сексуален обект, а не като служител на компанията, а от друга страна счита поведението му за нарушение на Етичния кодекс на компанията и закона. Твърди, че през 2019 г., в присъствие на колегите от офиса ѝ я сравнил с мъжки полов орган, което я стресирало, обидило и ѝ причинило главоболие в продължение на няколко дни. Излага, че описаното поведение на ответната страна продължило до 09.07.2020 г., когато била повикана от Д. в кафе до офиса им и същият ѝ казал да си подаде молба за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325 КТ по взаимно съгласие. Твърди, че Д. употребил и заплахи, че ако не подаде молба за напускане щял да ѝ спре бонуса, който получавала, както и че непрекъснато щял да я праща на командировки в различни градове от страната с автобус. Допълва, че на 17.07.2020 г. се състоял повторен разговор в същото кафе, на което присъствал и М. Я. Отново Д. я принуждавал да си подаде молба за напускане по чл.325 от КТ по взаимно съгласие.Твърди, че отправените срещу нея заплахи довели до силен емоционален срив и страх, поради което в продължение на няколко дни след това и сега била силно притеснена, често плачела и била с главоболие, имала проблеми и със съня. Жалбоподателката счита, че отношението му към нея за разлика от това спрямо другите служители било неравноправно и нерационално, тъй като тя притежавала необходимите качества и се била доказала в работа си.

Твърди, че на 14.10.2020 г. била командирована в гр. С в Централния офис на „В“, като ѝ било обяснено, че това било „за изясняване на ситуацията“. Допълва, че ѝ било казано, че разговора ще бъде с представител на „Човешки ресурси“. Твърди, че всъщност била само една от тях – В.В, като на срещата присъствал и регионалният мениджър Д. Д. Разговора бил проведен в рамките на час и половина, имала го записан, като по него време я уведомили, че работата била нейна, че щяла да получи бонуси, ако спазва правилата на фирмата. Получила уверение, че всичко ще бъде наред. Твърди, че на 16.10.2020 г. обаче, Д. бил в офиса ѝ и казал, че „след цялото това шоу от моя страна нямало как да остана във фирмата и ако разпиша по чл. 325, ще ми издейства пари“. Жалбоподателката твърди, че отказала и се обадила на „Човешки ресурси“, които били учудени как така ѝ предлагал подобни неща.

В хода на проучването е изискано становище от ответната страна – Д. Д. – регионален мениджър за Регион П., Продажби магазинна мрежа, „Б. К.“ ЕАД. В допълнение, поискано е становище и от „Б. К“ ЕАД, - в качеството на работодател представлявано от Н. С. А.

Ответната страна представя становище за неоснователност на подадената жалба, като уведомява, че такава жалба е постъпила през 2020 г. и в компанията, в която работил – „Б.ТК“ ЕАД. Работодателят му провел разследване през м. юли 2020 г., за което сочи, че дал писмени обяснения, които прилага към становището си. Заявява, че доколкото му било известно, работодателят разпитал и други негови колеги, но не му била известна информация да е

установено каквото и да е нарушение. Препраща към обясненията, които е дал пред работодателя. Ответна страна – „Б.К“ ЕАД, представя становище по преписката, в което се заявява, че дружеството – работодател не е осъществило дискриминация спрямо К.И. Считат, че работодателят е взел всички мерки, за да защити упражняването на право на труд на жалбоподателката, осигурило е еднакви условия на труд без оглед на дискриминационни признаци, равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд, както и е предприело незабавни действия при получено оплакване за сексуален тормоз на работното място. Към трудовия процес в дружеството се прилагали предоставените вече комисионна схема и правила за вътрешен трудов ред, които са еднакви за всички служители без оглед на каквито и било дискриминационни признаци. Твърдят, че ръководството на дружеството е уведомено за съществуващ проблем между служителите К.И. и Д. Д. Посочват, че на следващия работен ден след получаване на сигнала (понеделник) била издадена Заповед № РД-522/27.07.2020 г. за създаване на комисия за разследване и изготвяне на становище до работодателя. В същия ден е уведомена за създадената комисия и започнатото разследване. Незабавните действия на компетентните служители на дружеството показвали желанието за бързо и точно изясняване на случая и предприемане на своевременни действия при нужда. Събирането и анализирането на обяснения от двете засегнати страни и други служители показало, че твърденията на И. не били достатъчни, за да бъде направен извод, че е извършено нарушение и спрямо нея е упражнен тормоз или дискриминация. Въпреки това, предвид сериозността на обвиненията и желанието на работодателя, служителите му да се чувстват сигурни на работното си място, след приключване на разследването било изпратено писмо за обръщане на внимание на Д.Д., с което отново му било напомнено какви са правата и задълженията на служителите във връзка с изпълнение на трудовите им задължения, кое се считало за нарушение на трудовата дисциплина и/или дискриминация и тормоз, както и каква била дисциплинарната отговорност за неспазването им. Сочат, че съгласно Правилника за вътрешния трудов ред на дружеството, който бил неразделна част от трудовия договор на служителите, те били длъжни „да работят при взаимна информираност и колегиалност в екипа“, както и „да се отнасят достойно, вежливо и коректно с всички свои колеги“. При неизпълнение на тези и на други вътрешни правила работодателят може да ангажира дисциплинарна отговорност на служителите си. Твърдят, че дружеството предприемало всички възможни действия, за да защити достойнството на всеки свой служител, както и да запази здравословните и безопасни условия на труд, включително благоприятна етична работна среда.

След като е преценил поотделно и в съвкупност събраните по преписката доказателства и обясненията на страните, Петчленен разширен заседателен състав е приел за установено от

фактическа и правна страна следното: Оплакванията на жалбоподателката са свързани с дискриминация по признаците „пол“ и „възраст“, „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на същите признаци, както и „сексуален тормоз“ по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр. От твърденията в жалбата е установено, че основните оплаквания са насочени срещу ответната страна – Д.Д, регионален мениджър за регион П. на „БК“ ЕАД и са свързани с дискриминация на работното място.

Установено е по преписката и не се спори между страните, че жалбоподателката К. И. през процесния период е работила за „Б. К К.“ ЕАД, на длъжност „сътрудник продажби“.

Съставът е приел за безспорно също така, че ответната страна, през процесния период е бил на длъжност „регионален мениджър“ за регион П. „Б.К К.“ ЕАД. От друга страна, от длъжностната характеристика за длъжността „сътрудник продажби“ е видно, че посочената длъжност е служебно подчинена на регионалния мениджър. Въз основа на изложеното, съставът е намерил за безспорно установено и че през процесния период, жалбоподателката е била служебно подчинена на ответната страна Д. Д. Отчетено е, че конкретно в жалбата се излагат твърдения за дискриминация, извършена чрез следните действия на ответната страна Д.Д.: Отправяне на заплахи и принуда към жалбоподателката да напусне по собствено желание, тъй като била „стара и негодна“, в противен случай ще ѝ бъдат спрени бонусите и ще бъде командирована постоянно в други населени места; предприемане на действия по спиране на бонусите; унижение пред други служители и пред трудовия колектив. Ответната страна Д. оспорва всички изложени оплаквания като заявява, че по никакъв начин не е заплашвал или унижавал жалбоподателката. Заявява, че не разполага с компетенции да спира възнагражденията и бонусите, нито да прекратява трудови правоотношения със служители. Относно твърденията за заплахи и принуда да напусне доброволно работа, като подпише молба по чл. 325, т. 1 от Кодекса на труда, съставът от приобщените по преписката писмени доказателства е установил, че жалбоподателката е подавала оплакване до работодателя в тази връзка. Видно от молба жалбоподателката е сезирала работодателя си „Б.К К “ ЕАД с оплаквания за заплахи, принуда и дискриминация от страна на Д.. Установява се, че със Заповед № РД – 222/27.07.2020 г., работодателят е назначил проверка по сигнала на К.И., като същата е надлежно уведомена за образуваното производство. В хода на проверката са изискани обяснения от ответната страна регионален мениджър Д. Д., както и от други служители на компанията. Видно от протокол от 28.08.2019 г. на създадената със Заповедта комисия, проверката е приключила без установяване на нарушения на трудовата дисциплина или на Закона за защита от дискриминация. Установява се още, че е взето решение да бъде изпратено „писмо за обръщане на внимание“ на Д. Д., с което да му бъде указано да спазва изискванията

за здравословни и безопасни условия на труд, както и му е отправено предупреждение, че при получаване на информация за нарушения ще бъде сезирана Етичната комисия към „В. Б.“ ЕАД. Съставът е кредитирал представените и описани по – горе писмени доказателства, доколкото със същите се установява, че от страна на работодателя е извършена проверка, приключила с конкретен резултат и предприети последващи действия. Отбелязва се изрично от състава, че КЗД не е обвързана от констатациите, заключенията и резултатите от проверката, извършена от работодателя.

По преписката са събрани и гласни доказателства, чрез разпит на свидетели В. К. А., С. П. А. и М. И. Я. в открито заседание по преписката. От показанията на свидетеля М. Я. – управител на офиса, в който работи жалбоподателката и неин непосредствен ръководител, се установява по несъмнен начин част от обстоятелствата, посочени в жалбата. Свидетелят Я. потвърждава категорично, че е проведен разговор между К. И. и Д. Д., в рамките на който е обсъдено И. да си подаде молба за напускане, с последвали реплики за спиране на бонуси и командироване в други офиси на компанията. Съставът кредитира изцяло свидетелските показания на свидетеля Я., като съображенията за това са следните: От една страна, свидетелят работи в същата компания и същия офис, в който работи и жалбоподателката. От друга, от данните по преписката се установява още, че М. Я. за процесния период е и управител на офиса и непосредствен ръководител на К. И. В този смисъл, за него е не само възможност, но и задължение да е запознат с работата на жалбоподателката, както и да е наясно с нейните служебни взаимоотношения с колеги и външни за фирмата лица.

Съставът е отбелязал, по отношение на оплакванията за дискриминация по посочените в жалбата защитени признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „пол“ и „възраст“, че както полът, така и възрастта са неизменно свързани с личността и определят съществени аспекти на човешката идентичност. В практиката на Европейския съд по правата на човека се възприема еднозначно разбирането, че и двата признака попадат в обхвата на разпоредбата на чл. 8 от ЕКЗПЧОС, касаеща правото на личен живот. В юридическата доктрина се споделя схващането, че полът като даденост се характеризира с две групи белези – социални и биологични, като тези групи са неразривно свързани помежду си. От една страна, това са биологичните белези, характерни за пола, въз основа на които се обосновава предположение за принадлежността на лицето към мъжки или женски пол. От друга, това са субективните възприятия на лицето, неговите лични преживявания и предпочитания, които също не следва да бъдат пренебрегвани. От данните по преписката се установява, че в настоящия случай става въпрос за дискриминация, евентуално осъществена спрямо лице от женски пол. Що се отнася до възрастта, то тя е факт от обективната действителност, която е свързана с развитието, израстването на личността и несъмнено с

човешката идентичност. В жалбата и допълненията към нея, в това число и депозираните след образуването на преписката молби, жалбоподателката посочва, че е жена на 41 – годишна възраст и дискриминационното третиране спрямо нея е именно във връзка с този факт. Като взима предвид гореизложеното, решаващият състав намира, че жалбоподателката К. И. е носител на защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. – „пол“ и „възраст“. Съобразно разпоредбата на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е подложена на дискриминация представи факти, от които може да се направи извод или обосновано предположение за наличието на дискриминационно третиране, ответната страна следва да докаже, че принципа на равно третиране не е нарушен. С разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. се установява особена по своя характер доказателствена тежест. Жалбоподателят е достатъчно да установи факти, от които да може да се предположи, че е осъществена дискриминация. В случай че такива бъдат установени, доказателствената тежест се обръща и ответната страна има за задължение да докаже, при това при условията на пълно и главно доказване, че не е нарушила принципа на равно третиране.

Предвид установеното от фактическа страна, решаващият състав е намерил, че в може да се направи обосновано предположение за наличието на дискриминация. По безспорен начин е установено, че към жалбоподателката са били отправяни заплахи да напусне сама, като в противен случай ще възникнат сочените неблагоприятни последици. От данните по преписката е установено, че подобно отношение е имало и срещу други служители от женски пол (като пример в жалбата се посочва лицето В. К. А.). Като лице в сравнимо положение е посочен и служителя К. Т.Т., който е назначен на същата длъжност – „сътрудник продажби“, и който е на сходна възраст като жалбоподателката. От данните по преписката не е констатирано спрямо него или спрямо други служители, работещи на същата длъжност и на сходна възраст, да са били отправяни заплахи или ултиматуми да напускат. Въз основа на тези констатации може да се направи обосновано предположение, че жалбоподателката е била подложена на подобно отношение – заплахи и принуда да напусне, именно предвид обстоятелството, че е лице от женски пол и на съответната възраст.

В теорията, а и в практиката еднозначно се приема, че тормозът представлява отделен, специфичен вид дискриминация. За разлика от общите хипотези на дискриминационно третиране, тук е необходимо да е налице специална цел или резултат – нежелано поведение, вследствие на което се накърнява достойнството на определено лице или група от лица, или се създава застрашителна за него среда. При това не е достатъчно субективното усещане на засегнатото лице, че е дискриминирано. Необходимо е тормозът обективно да е осъществен чрез действия/бездействие. Без значение е и обстоятелството дали резултатът е бил цел на

нарушителя, тоест, дали деянието е умишлено извършено. Подобно на останалите хипотези на дискриминация, за да се приеме, че е налице тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., необходимо е да бъде установен защитен признак, въз основа на който е реализирано нарушението. В съдебната практика е трайно установено разбирането, че при тормоза като специфична форма на дискриминация, посочването на лице за сравнение не е необходимо. На следващо място, следва да бъде доказано, че към процесния период от страна на твърдения нарушител е било извършено деяние, което е довело до реализиране на предвидения в нормата на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. резултат.

От съдържанието на жалбата е видно, че оплакванията за „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от Доп. разпоредби на ЗЗДискр. касаят същите действия на ответната страна (заплахи и предупреждения), които са в основата и на оплакванията за извършена дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. При направените констатации относно фактичестката обстановка, решаващият състав намира, че може да се направи обосновано предположение за осъществяване „тормоз“. Съставът отчита възражението на ответната страна Д, че той нямал правомощия да спира бонуси, да прекратява трудовите правоотношения със служители или да ги командирова, като с такива правомощия разполагал единствено работодателят. Отбелязано е, че оплакванията са не само за осъществяване на конкретните действия – спиране на бонуси и командироване, но и във връзка със заплахите за извършване на тези действия. Без съмнение е, че заплахите сами по себе си също могат да накърнят достойнството на лицето и да създадат обидна, враждебна, унижителна или застрашителна среда. Не без значение е и фактът, че ответната страна Д. Д. заема висока ръководна длъжност в йерархията на компанията, като в положение на служебно подчинение са му поставени както жалбоподателката, така и нейният непосредствен ръководител (управителят на обекта, в който работи И.). При това е взето предвид и че за дискриминацията под формата на „тормоз“ е без значение дали с така извършените действия нарушителят е имал за цел да накърни достойнството на дискриминираното лице или да създаде враждебна за него среда. Достатъчно е със съответните действия да се постигне съответния резултат. В конкретния случай, от данните по преписката е установено по несъмнен начин, че е проведен процесния разговор между жалбоподателката и ответната страна Д. Съставът е намерил, че от ответните страни не са ангажирани достатъчно доказателства, които да оборят конкретните факти, а именно: проведения разговор, на който са отправяни заплахи и ултиматуми. Посочените факти са потвърждени категорично от събраните по преписката гласни доказателства, в частност показанията на свидетеля М. Я., дадени в откритото заседание, проведено на 18 май, 2022 г. Съставът е намерил, че от ответните страни не са ангажирани доказателства, писмени, гласни или други, които да оборват установената в

чл. 9 от ЗЗДискр. презумпция. В жалбата последователно са изложени оплаквания за осъществен от ответната страна Д. Д. „сексуален тормоз“. В конкретика, действията, за които се твърди, че осъществяват сочения вид дискриминация, са следните: К. И. твърди, че Д. се обръщал към нея с думата „мацко“, държал се фамилиарно, отправял ѝ сексуални намеци, докато ѝ оправял баджа, сравнил я с „мъжки полов орган“. По така изложените оплаквания, съставът е установил следното: Доколкото сексуалният тормоз представлява по съществото си частно проявление на тормоза, по смисъла на чл. 5, предл. първо от ЗЗДискр., то фактическите състави на тези отделни хипотези на дискриминационно третиране са идентични по съдържание. За да се приеме, че е извършена дискриминация под формата на „сексуален тормоз“ по смисъла на ЗЗДискр., необходимо е да са налице кумулативно следните предпоставки: На първо място, нежелано поведение, което е основано на и е в причинна връзка със защитен признак. На следващо – това поведение следва да има за цел или резултат накърняване на достойнството на засегнатото лице или създаване на неприемлива за него среда. Особеностите на сексуалния тормоз като форма на дискриминация предполагат наличието на определено поведение, с което нарушителят да цели да накърни (цел) или да накърнява (резултат) достойнството на пострадалото лице – например чрез сексуални намеци, думи, изрази и действия.

От данните по преписката е обоснован извод, че оплакванията на жалбоподателката касаят сексуален тормоз, евентуално осъществен чрез думи и действия (физически допир). От приобщените писмени доказателства – разпечатки от мейли, молба от И., заповед за назначаване на разследваща комисия и протоколи от нейни заседания, е видно, че жалбоподателката е подала оплакване до работодателя във връзка с твърденията за осъществен от ответната страна сексуален тормоз. Както вече се установи, от страна на работодателя са предприети действия по разследване на случая, извършена е проверка съобразно Правилника за вътрешния трудов ред, като жалбоподателката е надлежно уведомена за резултатите от проверката.

По преписката са събрани гласни доказателства, които са основание да се приеме, че е налице индикация за осъществен от ответната страна Д. сексуален тормоз. В частност, това са показанията на свидетелката С. А. В хода на разпита посочената свидетелка заявява, че с жалбоподателката е работила заедно от 2015 г. до октомври 2016 г. Предвид на това обстоятелство и доколкото показанията на свидетелката касаят период повече от 3 години преди подаването на жалбата пред Комисията за защита от дискриминация, съставът е намерил, че следва да отмени нейните показания. Въпреки изложеното обаче, показанията на свидетелката индикират за осъществяван от Д. в определен период сексуален тормоз. Ответната страна Д. не ангажира никакви доказателства, с които да опровергае така представените твърдения. С оглед

изложеното следва да се приеме, че ответната страна не е изпълнила задължението си съобразно разпоредбата на чл. 9 от Закона за защита от дискриминация, като не е провела пълно и главно доказване, с което да обори установената в цитирания чл. 9 презумпция.

Относно оплакванията за спиране на бонусите на жалбоподателката, в контекста на евентуално нарушение на чл 14 от ЗЗДискр., съставът посочил, че съгласно разпоредбата на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр., работодателят следва да осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Ал. 1 се прилага по отношение на всички видове възнаграждения, независимо от начина на изплащане и независимо от вида на трудовото правоотношение. В правната теория, а и в практиката е трайно установено разбирането, че под „еднакъв труд“ се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила/квалификация/умения/сръчности, докато под „равностоен“ се разбира трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил квалификация или професия, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност. Оплакванията в жалбата за осъществено нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. касаят получаването на възнаграждения с допълнителен към основното възнаграждение характер – бонуси за постигнати резултати. Жалбоподателката твърди в инициативния си документ, че изплащането на бонусите ѝ е било спряно от ответната страна Д.Д, в качеството на същия на регионален мениджър на „В. Б.“ ЕАД. Ответната страна Д. в отговор оспорва така наведените твърдения, като прави възражение, че не разполага с компетентност да спира бонусите на служители, както и да прекратява техните трудови правоотношения. Д. сочи, че с такива компетенции разполагал единствено работодателя.

Поради естеството на оплакванията за спрени бонуси, обективизиращо нарушение на чл. 14 от Закона за защита от дискриминация, както и предвид направените твърдения и възражения, като ответна страна е конституиран и работодателя „Б .К К.“ ЕАД. В своето становище, от „В. Б.“ ЕАД оспорват да са осъществили соченото нарушение. Като отчита възражението, направено от ответната страна Д, решаващият състав е намерил за уместно да отбележи, че в тежест на работодателя е да докаже, че отговорността за спирането на бонусите е на регионалния мениджър. От приобщените по преписката материали не се установено нито пряко, нито косвено, регионалният мениджър да разполага с каквито и да било правомощия да спира бонуси, поради което следва да се приеме за установено по преписката, че с такива правомощия разполага единствено работодателят, като страна по трудовото правоотношение.

От фактическа страна, установено е като безспорно обстоятелството, че на жалбоподателката са били спирани бонусите за постигнати резултати. От приобщените по преписката писмени доказателства – платежни ведомости, е установено, че е спряно

начисляването, съответно изплащането на бонусите на жалбоподателката, считано за периода от м. август 2021 г. до м. декември същата година. От ответната страна – „В.Б.” ЕАД са представени писмени доказателства, от които съставът констатира, че е налице изрично предвиден ред за получаване, съответно за намаляване и спиране на допълненията към основното възнаграждение, дължими за постигнати резултати. От приобщените извадки от Правилника за вътрешния трудов ред на компанията, както и от анексите към същия е видно, че бонусите за постигнати резултати се изплащат при достигане на определен процент продажби в съответното предприятие, като начисляването на бонусите е на месечна база. В становищата си ответните страни поддържат, че начисляването и изплащането на бонусите става въз основа на индивидуалните резултати, постигнати от всеки служител. По преписката са приобщени и справки за резултатите, постигнати от служителите в търговския обект, където е работила и жалбоподателката. Видно от същите, служителят К.И., на длъжност „сътрудник продажби” е постигнала за съответния период резултати, за които работодателят е преценил, че не отговарят на заложения изискуем минимум, поради което е спряно и изплащането на бонусите за съответния период. Във връзка с конкретните оплаквания, изрично е отбелязано, че само по себе си, действието по неначисляване, неизплащане или намаляване на възнаграждение, в това число и бонус към такова, не може априори да се квалифицира като нарушение на специалния закон. Подобно на основните състави на дискриминацията, за да е налице нарушение по Раздел „Защита при упражняване правото на труд” на Закона за защита от дискриминация, необходимо е да се установи, че неблагоприятното третиране на служителя, изразяващо се в конкретния случай в неначисляване на бонуси за постигнати резултати за част от процесния период, е в пряка казуална връзка с някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Решаващият състав е намирал, че от данните по преписката, както и от представените многобройни писмени доказателства, не се установява спирането на бонусите на жалбоподателката да е във връзка с пола или възрастта ѝ. Действително, установява е безспорно, че за съответния период – август – декември 2021 година, бонусите ѝ са били спрени. По преписката обаче са представени доказателства за наличието на правила за определяне, начисляване и изплащане на съответните бонуси за постигнати резултати. От друга страна, приобщени са и справки за резултатите, постигнати от служителите за съответните периоди, в това число и данни за жалбоподателката. При преглед на така изброените писмени доказателства съставът е намерил, че е налице обективна причина, поради която да бъдат спрени бонусите за постигнати резултати, а именно: индивидуалното представяне на жалбоподателката през съответните периоди. В допълнение, от данните по преписката се установява, че К.И. не е единственият служител, на когото са били спрени бонусите за постигнати резултати. От доказателствата по преписката е установено, че предложения за спиране на бонусите са

отправени от управителя на обекта, където е работила жалбоподателката – М. Я., за спиране както на нейните бонуси, така и на бонусите на служителя К. К.. Съставът е отчел и показанията, дадени от свидетелите М. Я. и В. А., които потвърждават констатираното от писмените доказателства.

Решаващият състав е намерил, че в настоящия случай не е установено с действията си, свързани с неизплащане на бонуси за постигнати резултати, ответната страна „В. Б.” ЕАД да е извършила нарушение на чл. 14 от Закона за защита от дискриминация. Не може да се направи извод или дори обосновано предположение, че спирането на бонусите е във връзка с някой от сочените в инициативния документ защитени признаци „пол” или „възраст”. От друга страна, установява се, че на лицето за сравнение – служителят К. К., на длъжност „сътрудник продажби” в обекта, в който работи И., също са били спирани бонусите за съответния период. Въз основа на изложеното, решаващият състав е намерил, че следва да остави жалбата без уважение в тази ѝ част, като неоснователна. Относно оплакванията за непредприемане на действия за закрила, в контекста на евентуално нарушение на чл. 17 от Закона за защита от дискриминация, решаващият състав е установил от фактическа страна, че служителката К. И., на длъжност „сътрудник продажби” в „Б.К.К.” ЕАД е подала оплакване до работодателя. Видно от молба рег. индекс 93-15-1/24.07.2020 г., жалбоподателката е сезирала работодателя си „Б.К.К.” ЕАД с оплаквания за заплахи, принуда и дискриминация от страна на Д.. Установява се, че със Заповед № РД – 222/27.07.2020 г., работодателят е назначил проверка по сигнала на К.И., като същата е надлежно уведомена за образуваното производство. Извършена е проверка, в хода на която са изискани обяснения от регионален мениджър Д. Д., както и от други служители на компанията. Видно от протокол от 28.08.2019 г. на създадената с посочената Заповед комисия, проверката е приключила, като не са установени нарушения на трудовата дисциплина или на Закона за защита от дискриминация. Въпреки това е било взето решение да бъде изпратено „писмо за обръщане на внимание“ на Д. Д., с което да му бъде указано да спазва изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, като му е отправено и предупреждение, че при получаване на допълнителна информация за нарушения ще бъде сезирана Етичната комисия към „В. Б.” ЕАД.

При така установеното от фактическа страна, съставът е намерил, че работодателят е бил сезиран с конкретни оплаквания от И. срещу регионалния мениджър Д. Д. От приобщените материали по преписката е установено безспорно, че със Заповед на работодателя е била назначена проверка за изясняване на случая, като за целта е създадена и специална комисия. Констатира се, че в хода на проверката са изискани писмени обяснения от К. И., Д. Д., от М.Я. (управител и непосредствен ръководител на И.). Разпитани са и други служители на фирмата,

като за доизясняване на случая срока на проверката е бил удължен. Видно от доказателствата по преписката, проверката на работодателя е приключила, без да бъдат установени конкретни нарушения, което е обусловило и неналагането на дисциплинарна отговорност на регионалния мениджър Д. Д. Предвид изложеното, следва да се приеме, че ответната страна „В. Б.” ЕАД, в качеството си на работодател на К. И., е изпълнила задължението си да назначи проверка и да предприеме конкретни мерки за въздействие срещу служителя, за когото има данни, че е извършил тормоз. Обстоятелството, че в хода на проверката не са установени конкретни нарушения обаче не може да бъде повод да се приеме, че работодателят не е изпълнил свое задължение, а още по – малко че е осъществил нарушение на антидискриминационното законодателство. Разпоредбата на чл. 17 от Закона за защита от дискриминация задължава работодателя да предприеме конкретни действия за прекратяване на тормоза, както и да наложи дисциплинарна отговорност на провинилия се служител. В случай че не бъдат установени конкретни нарушения на трудовата дисциплина или на Закона за защита от дискриминация обаче, отпада необходимостта от предприемането на действия или ангажирането на отговорност. Да се приеме обратното би противоречало както на логиката, така и на закона. Видно от разпоредбите на чл. 186 и следващите от Кодекса на труда, дисциплинарна отговорност се ангажира и дисциплинарни наказания се налагат единствено и само при установено извършване на деяние, което представлява дисциплинарно нарушение. От друга страна, от данните по преписката се установява, че въпреки че не са установени нарушения на трудовата дисциплина или на антидискриминационното законодателство, от страна на работодателя все пак е отправено писмено предупреждение до регионалния мениджър, с което му е напомнено да спазва правилата за вътрешния трудов ред, в това число и да не допуска извършване на дискриминация и тормоз на работното място. Предвид на изложеното, съставът е намерил, че ответната страна – „В. Б.” ЕАД, в качеството си на работодател на К.И, не е осъществила нарушение на чл. 17 от Закона за защита от дискриминация и жалбата следва да бъде оставена без уважение в тази ѝ част. Установено е, че ответната страна Д.Д. - регионален мениджър за регион П. Продажби магазинна мрежа на „В. Б.” ЕАД, е осъществил дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, вр. с ал. 1, въз основа на защитени признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.: „пол” и „възраст”, спрямо Б. И. и дискриминация – тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с § 1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., въз основа на защитени признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. „пол” и „възраст”. Установено е, че ответната страна Д.Д – регионален мениджър за регион П.- Продажби магазинна мрежа на „Ви. Б.” ЕАД, е осъществил дискриминация – сексуален тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., вр. с § 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр., спрямо К.Б.И. Установено, че ответната страна: „В. Б.” ЕАД в качеството на работодател, не е осъществила нарушения на чл. 14 и чл. 17 от Закона за защита от дискриминация, спрямо К.Б. И.

В Решение № 40/27.01.2023 г. е разгледан сигнал с изложени твърдения за тормоз по смисъла на § 1, т.1 от ДР на ЗЗДсикр. по признаци „етническа принадлежност“, „имуществено състояние“ и „образование“, както и твърдения за „подбуждане към дискриминация“, по смисъла на § 1, т. 5 и т.6 от ДР на ЗЗДсикр. В сигнала се твърди, че на 05.02.2021 г. в канал с наименование „С. В“ в платформата за видеосподеляне YouTube е публикувано авторско видео, в което собственикът на канала прави своеобразен хумористичен скеч, иронизиращ ромите. З. И. А. подчертава, че подаденият от него сигнал е насочен срещу собственика и администратор на YOU TUBE канала „С. В.". Сигналоподателят счита, че съдържанието на изказа и диалозите между участниците във видеото съдържат расистки и нецензурни изказвания и обиди, насочени към ромската общност и накърняващи честа и достойнството на нейните представители.

В депозираното становище се пояснява, че Youtube каналът „С. В.“ е канал за видеоклипове с хумористично съдържание и има за цел единствено забавление на зрителите. Посочва се, че видеата в канала са изцяло в шеговит тон и в тях актьори разиграват скечове и пресъздават по забавен начин случки от съвременния живот. Нито едно видео няма за цел, каквото и да било осмиване на лица и групи, въз основа на признаците „етническа принадлежност“, „образование“, „имуществено състояние“. В канала има видеа, в които актьорите влизат в различни образи, без последните да са единствено насочени към определена група хора, още по-малко за малцинствена такава.

Настоящият състав отчита, че темите, по които разговарят участниците във видеото касаят ежедневието и са представени от страна на актьора с доза хумор и ирония, но не и с цел насаждане на негативни нагласи или дискриминация. Съставът е счел, че въпросното видео показва съхранената човечност на събеседника, въпреки нищетата, в която въпросното лице е принудено да живее. Настоящият състав отчита, че в разглеждания случай няма негативни нагласи или послания, а отразява действителността. При отчитане на изложеното в сигнала и съдържанието на процесният видеоклип, настоящият състав приема, че в случая не се установяват негативни нагласи, не се установяват данни, че същият има за цел или резултат да създаде обидна или застрашителна среда по отношение на определена група лица. Състава е счел, че въпросния видео материал, не може да се квалифицира като насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване, тъй като той няма конкретен адресат, отделен е въпросът, че той не става достояние на широката общественост по начин, ако същият е качен в национален ефир.

Решаващият състав е установил, че ответната страна не е извършила дискриминация по смисъла на чл. 5 във връзка с §1, т.1 и т. 5 от ДР на Закона за защита от дискриминация, по признаците: „етническа принадлежност“, „имуществено състояние“ и „образование“.

Решения на Ад Хок заседателен състав

Производствата, разгледани от Ад хос заседателен състав през 2023 г. по доклади за самосезиране на Комисията за защита от дискриминация, са образувани по признак „увреждане“ в рамките на кампанията „Достъпна България“. В рамките на кампанията „Достъпна България“ през 2023 г. са проучени голям брой обекти с обществено предназначение относно наличието на изградена и достъпна архитектурна среда.

Най-голям дял заемат решенията, произнесени по преписки, в хода на чието производство ответната страна е предприела необходимите мерки и действия за преустановяване на нарушението чрез изграждането на съоръжения, които осигуряват свободен, самостоятелен и безпрепятствен достъп на хора с увреждания до процесните обекти. С оглед на това, че съставът безспорно е установил предприетите действия на ответните страни, не са налагани имуществени санкции, а производствата били прекратени.

Доколкото именно целта на кампанията е да бъде изградена достъпна среда в урибанизираните територии и обществените сгради, както и равно третиране спрямо хората с увреждания, този тип решения са далеч по-общественополezni, отколкото всички останали.

Пример за такъв тип е **Решение № 121/05.04.2023 г.** на Ад хос състав. Проверен е обект – Общински комплекси за социални услуги, гр. Л., ул. М., като е установено, че се осъществява по-неблагоприятно третиране чрез изградена и поддържана архитектурна среда, недостъпна за хора с двигателни увреждания, за което е образувана преписка № 370/2020 г. срещу Община Л., представлявана от кмета. Ответната страна сочи, че в същата сграда, в която се помещава Общински комплекс за социални услуги, се помещавали преди общински отдели и служби, включително и общинската администрация на Община Л. Отбелязва се, че сградата е държавна собственост, построена е през 1984 г., като тогава е отговаряла на всички нормативни изисквания относно строителството ѝ. Спецификата на двуетажната панелна конструкция на административната сграда не позволява изграждането на рампи, подеминици и др., поради което предприетите мерки е било възможно да покрият всички изисквания на Наредба № 4/2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда на населението, включително за хората с увреждания. С оглед на това, че съотносимата наредба била издадена през 2009 г. се счита за логично сградата да не отговаря на нормативните изисквания, въведени десетилетия след проектирането, построяването и въвеждането в експлоатация.

Посочва се, че за повишаване качеството и удовлетвореността от предоставяните от общинска администрация на Община Л. услуги от страна на хората с увреждания, Община Л. е предприела технически и организационни действия за изпълнение на предвидени в чл. 57, ал. 2 от Закона за хората с увреждания мерки. Вследствие на това на първото ниво на административната сграда е устроена приемна за хора с увреждания с подходящи врати, зони за движение, осветление и всички необходими условия. Също така са представени доказателства, че с цел осигуряване достъпност до сградите – общинска собственост за хора с увреждания Община Л. в рамките на проект, изпълняван по Програма за развитие на селските райони, е осигурила закупуването на устройство за придвижване на инвалидни колички – мобилен тип Т9 верижен подежник с батерии, за преодоляване на една или на няколко стълбищни рамена на режим постоянен със скорост 5 метра в минута. Допълва се, че за улесняване на достъпа на хора с увреждания до административните сгради – общинска собственост Община Л. разполага и със специално оборудван микробус, пригоден за транспортиране на лица с физически увреждания, включително фиксираща система на инвалидни колички към автомобила. Така въз основа на гореизложеното Ad hoc съставът е установил, че са предприети организационни мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда за лица с увреждания до и в административна сграда Общински комплекс за социални услуги в гр. Л., и не налага санкция на ответната страна.

Решение № 158/20.04.2023 г. на Ad hoc състава е със същия смисъл. Срещу ответната страна „В.“ ЕООД, гр. В. е образувана преписка вследствие на установена с констативен протокол липса на изградена достъпна архитектурна среда за хора с двигателни увреждания, намиращи се в неравностойно положение, а във връзка с това и допуснато нарушение на ЗЗДискр. За установеното положение, че към момента на извършване на проверката обектът не е разполагал достъпна архитектурна среда, а само със стълби с парапет, не се спори между страните. В постъпило становище ответната страна пише, че е осигурила достъп на хора с увреждания чрез съответните конструктивни решения – достатъчно широка врата до приемното помещение на аптеката и наличието на преместваема рампа, по която инвалидни колички да могат безпрепятствено да посещават обекта, както също и указателен стикер и звънец. Предприетото решение е в съотношение с това, че площта пред обекта е общинска собственост, а тротоарът – тясно пътно съоръжение, което не позволява изграждането на постоянна рампа. Съставът, като е взел предвид, че ответната страна е предприела необходимите мерки за осигуряване изграждането на достъпна архитектурна среда за хора с двигателни увреждания до сградата на аптеката, е прекратил производството и е дал препоръка управителя на аптеката – В.С.М., съоръжението да бъде поддържано в изправност.

В сходен смисъл е и **Решение 156/20.04.2023 г.**, където Ад хос съставът е прекратил производството, след като ответната страна „А.1.Б.“ ЕАД е осигурила телескопична мобилна рампа и сигнализационна система – звънец и стикер, непосредствено до звънеца, изобразяващ международния символ за хора с увреждания. Пояснява се, че предприетите мерки са взети, за да се осигури достъп на лицата с увреждания в обектите, в които не е изграден траен начин за достъп на лицата с увреждания. Съставът с решението си е установявил, че „А.1.Б.“ ЕАД е предприело необходимите действия за осигуряване на достъпна архитектурна среда, като на това основание е прекратил производството и е дал препоръка съоръжението да се поддържа в изправност.

Ад Хок заседателните състави са постановили и решения, с които са наложени имуществени санкции на ответните страни, след като в хода на производството не са предприети никакви действия за преустановяване на нарушението. С **Решение № 93/28.02.2023 г.** Ад хос заседателен състав е наложил административно наказание имуществена санкция в размер на 250 лева на Кмета на Община С., след като с констативен протокол е установено, че чрез неосигуряването на достъпна архитектурна среда на Детска градина „С.“, гр. С, ул. „Х.К.“, се затруднява достъпа на лица с увреждания и намалена подвижност и това е в нарушение на антидискриминационното законодателство. Установено е, че детската градина се помещава в двуетажна сграда с два основни входа от по пет стъпала, но без рампа или подвижна платформа за достъп на хора с увреждания. Отбелязано е, че съгласно разпоредбата на чл. 17, ал. 1 и 2 от Наредба № РД-02-20-2/2021 г. преодоляването на различни височини вследствие на разликата между нивата на терена се осъществява чрез един или чрез комбинация от безопасни и лесни за използване стълби, рампи, подечни платформи или асансьори, като се избират и/или комбинират, така че в максимална степен да се осигури свободно, независимо и безопасно придвижване от цялото население, като се отчитат и специфичните нужди на хората с намалена подвижност, включително на хората с увреждания. В тази връзка съставът е дал и задължително предписание на Кмета да предприеме действия по осигуряването на достъпност до детската градина, като за това уведоми КЗД в едномесечен срок.

В идентична ситуация е проверен офис на кредитна компания „М.К.“ АД, гр. Пр., ул. „Св. Св. К.М.“, като с констативен протокол е установено наличието на изградени стъпала пред процесния обект, непреодолими за хора с увреждания, с което си действие ответната страна по признак „увреждане“ осъществява по-неблагоприятно третиране на хората с увреждания. В становище постъпило от В.М.В. се твърди, че дружеството не е нарушило антидискриминационното законодателство, тъй като служителите на кредитната компания са били инструктирани и имали задължение да осигурят необходимата помощ и съдействие на

всяко физическо лице, което изпитва затруднение при достъпа до офиса, като такава помощ не е била отказвана никога на клиент до този момент. Също така се изтъква, че дружеството предлагало на своите клиенти обслужване по домовете или на друго предпочитано от тях място, като по този начин не е необходимо посещаването на процесния обект. В своето **Решение № 258/12.07.2023 г.** Ad hoc заседателният състав, като е взел предвид нормативните изисквания, събраните доказателства по преписката и фактът, че ответната страна не е осигурила достъпна и безпрепятствена архитектурна среда за хора в неравностойно положение в процесния обект, е установил, че при осъществяване на своята дейност „М.К.“ АД, представлявано от директора В.М.В. е поддържало и продължава да поддържа архитектурна среда, затрудняваща достъпа на лица с увреждания, като е наложил имуществена санкция на „М.К.“ АД, гр. Пр., ул. „Св. Св. К.М.“ в размер на 500 лева, както и предписание в тримесечен срок нарушението да бъде преустановено чрез предприемане на необходимите действия и мерки по изграждане на безпрепятствен достъп до процесния обект.

Практиката показва, че не са редки случаите, когато съставът в хода на помирително производство одобрява споразумение между страните, след което дава срок за изпълнението му и прекратява производството. Когато в хода на производството за страната, чийто процесен обект е проверен, е невъзможно да изпълни необходимите мерки по изграждане на достъпна архитектурна среда, често се стига до сключване на споразумение, което се представя пред КЗД, като това се случва в рамките на едно помирително производство, в което ответната страна се задължава да изпълни одобреното споразумение като постави определен срок за изпълнение на планираните действия по изграждане на достъпната среда. По такъв начин в **Решение № 119/05.04.2023 г.** Ad hoc съставът е одобрил споразумение от 29.03.2023 г. сключено по преписка № 247/2021 г. между КЗД, Община В. и СУ „К.Т.“, гр. В. относно това, че Община В. като собственик на училищната сграда /публична общинска собственост/, в която се помещава СУ „К.Т.“, и СУ „К.Т.“ се задължават да осигурят достъпна архитектурна среда в обществена сграда – училище, чрез доставката на съоръжение – устройство за изкачване на стълби за инвалидни колички, като е включено и определяне и обучение на служители за работа с устройството. В споразумението се включва и ремонт на тоалетните в сградата на училището с цел привеждане в съответствие с подзаконовите нормативни актове в областта на достъпната среда. Срокът за извършване на дейността е шестмесечен от одобряване на споразумението, а след изпълнението му ответните страни се задължават да поканят представители на КЗД за установяване изпълнението на задълженията по така сключеното споразумение.