



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

ГОДИШЕН ОТЧЕТ

ЗА

2017 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ

II. ДЕЙНОСТ НА КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

1. ПЪРВИ специализиран постоянен заседателен състав
2. ВТОРИ специализиран постоянен заседателен състав
3. ТРЕТИ специализиран постоянен заседателен състав
4. ЧЕТВЪРТИ специализиран постоянен заседателен състав
5. ПЕТИ специализиран постоянен заседателен състав
6. ПЕТЧЛЕНЕН разширен заседателен състав
7. АД НОС състав

III. ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

IV. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВНА ДЕЙНОСТ

V. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

VI. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

VII. ДЕЙНОСТ ПО ПРОЕКТИ

VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИ

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

FRA - Агенция на Европейския съюз за основните права
АОП - Агенция на Европейския съюз за основните права
АПК – Административно процесуален кодекс
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
ГПК – Граждански процесуален кодекс
ДЕС – Договор за Европейския съюз
ДОСПО - Държавни образователни стандарти в предучилищното образование
ДФЕС – Договор за функциониране на Европейския съюз
ЕИРП - Европейски институт за равенство на половете
ЕК – Европейска комисия
ЕКПЧ - Европейска конвенция за защита на правата на човека
ЕКПЧОС - Европейска конвенция за защита правата на човека и основните свободи
ЕКРН - Европейска комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа
ЕР на ТЕЛК/НЕЛК – Експертно решение на Териториална/Национална експертна лекарска комисия
ЕС – Европейски съюз
ЕСПЧ - Европейски съд по правата на човека
ЕСХ - Европейска социална харта
ЕХМС - Европейска харта за местно самоуправление
ЗА - Закон за администрацията
ЗАТУРБ - Закон за административно–териториалното устройство на Р България
ЗВО - Закон за висшето образование
ЗГВБ - Закон за гарантиране на влоговете в банките
ЗГР – Закон за гражданска регистрация
ЗЗ – Закон за здравето
ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
ЗЗО – Закон за здравното осигуряване
ЗИХУ - Закон за интеграция на хората с увреждания
ЗКИ - Закон за кредитните институции
ЗМДТ – Закон за местните данъци и такси
ЗМСМА - Закон за местното самоуправление и местната администрация
ЗНА - Закон за нормативните актове
ЗОП – Закон за обществените поръчки
ЗОС - Закон за общинската собственост

ЗПУО - Закона за предучилищното и училищното образование
ЗСВ – Закон за съдебната власт
ЗУТ – Закон за устройство на територията
КЗД – Комисия за защита от дискриминация
КРБ – Конституция на Република България
КСО – Кодекс за социално осигуряване
КТ – Кодекс на труда
МВнР – Министерство на външните работи
МВР – Министерство на вътрешните работи
МО – Министерство на отбраната
МОН – Министерство на образованието и науката
МОТ – Международна организация на труда
МП – Министерство на правосъдието
МПГПП - Международен пакт за гражданските и политическите права
МПИСКП - Международен пакт за икономически, социални и културни права
МРРБ – Министерство на регионалното развитие и благоустройството
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НИП – Национален институт на правосъдието
НКПД - Национален класификатор на професиите и длъжностите
НОАМТЦУ - Наредба за определянето и административното на местните такси и
цени на услуги
НПО – Неправителствена организация
НСИ – Национален статистически институт
НССЕИВ – Национален съвет за сътрудничество по етнически въпроси
НФМ – Норвежки финансов механизъм
ОССЕ - Организация за сигурност и сътрудничество в Европа
Отдел АПМС – отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“
ПАМ – принудителни административни мерки
ПУДКЗД – Правилник за устройство и дейността на КЗД
СЕО – Съд на Европейската общност
СЕС - Съд на Европейския Съюз
СК – Семейен кодекс
СПЗС – Специализиран постоянен заседателен състав
ТНР – Трайно намалена работоспособност
ХОПЕС - Хартата на основните права на Европейския съюз

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Комисията за защита от дискриминация заема основна роля в изграждането и прилагането на национални и международни политики в областта на борбата и превенцията срещу дискриминацията. КЗД е орган, специализиран единствено и изключително за гарантиране на равенството и недискриминацията. Статутът на Комисията като независим държавен орган представлява своеобразна гаранция за безпристрастно вземане на решенията в качеството ѝ на орган по равнопоставеността. Като се отчита натрупаният опит, се прави изводът, че институцията ще продължава да играе водеща роля за налагане в обществените отношения на толерантност и уважение към различните.

Чрез дейността на КЗД страната ни успешно изпълнява част от поетите международни задължения относно утвърждаването на човешките права и гарантирането на ефективни процедури за тяхната защита.

В настоящия отчет е представена дейността на КЗД през 2017 г. според нейните правомощията съгласно Закона за защита от дискриминация. Посочени са постигнатите резултати, основните констатации за работата на Комисията през годината, както и някои от най-важните цели пред институцията. По традиция най-голям акцент е даден на работата на заседателните състави, отчетена е дейността на специализираната и общата администрация. Посочени са инициативите, свързани с националното и международното сътрудничество.

Наблюдава се тенденцията гражданите, след като са поставили своите проблеми пред множество институции и не са получили съдействие и решения по тях, да се обръщат към Комисията пряко или чрез нашите регионални представители. Затова в КЗД се гледа на всяка жалба като послание за помощ – хората търсят упование и опора в институцията, много често като последна инстанция на надеждата.

В КЗД постъпват множество жалби и сигнали, от които всяка година се забелязва разширяване на предметния обхват. От особено значение е да се отбележи, че заседателните състави налагат различни по характер принудителни административни мерки в зависимост от естеството на решаваните казуси и се приспособяват към диференцираните случаи на дискриминация. Постановените решения от КЗД изискват извършването на разностранни по своето естество действия от страна както на правно задължените субекти, така и на субектите по упражняването на контрол по изпълнението им.

От защитените признаци най-често срещани в образуванията през 2017 г. преписки са: „лично положение“ – присъства в 162 преписки; „увреждане“ – в 79 преписки; „обществено положение“ – в 60 преписки; „възраст“ – в 36 преписки; „етническа принадлежност“ – в 25 преписки; „образование“ – в 25 преписки; „пол“ – в 20 преписки. Защитеният признак „лично положение“ е компилация от няколко характеристики на индивида, затова е правилно да се посочи, че най-много образувани преписки има по признак „увреждане“. Много са оплакванията за множествена дискриминация. Потвърждава се през годините изводът, че защитата от дискриминация при упражняване правото на труд заема значителна част от дейността на Комисията.

През 2017 г. в оплакванията имаше твърдения за дискриминационен характер на нормативна и поднормативна уредба, касаеща неравностойно третиране спрямо осиновителите и техните деца от 2 до 5-годишна възраст, прием на първокласници, предоставяне на асистентски услуги за хора с увреждания, здравно осигуряване, пенсионноосигурителни права на военнослужещи, трудови права на лица с увреждания, закрила на деца с изявени дарби, размери на местни такси (такса за

битови отпадъци) и др. Други оплаквания бяха свързани с дискриминационна практика на държавни органи, която засяга откази за отпускане на социална помощ. Имаше оплаквания с твърдяна дискриминация при предоставяне на услуги, касаещи финансово кредитиране и застраховане на лица с увреждания; при упражняване правото на труд, което засяга атестирането на държавни служители въпреки здравословното им състояние. Редица постановени решения на Комисията предизвикаха значим обществен интерес и наложиха нормативни промени.

Комисията има свои регионални представители, с който факт е уникална в Европа. Техен ангажимент е да оказват независима помощ на гражданите, да ги консултират и информират за приложението на антидискриминационния закон, за правомощията и правилата за производство пред КЗД, за правните възможности за защита нарушеното право на равно третиране, в т.ч. за процесуалните им правомощия в производството пред КЗД. Те подпомагат Комисията за организиране и информиране на местната общественост за предстоящи мероприятия, семинари и други форми на публичен диалог. Информират всички заинтересовани субекти, представители на държавните институции в региона, на местната власт, на синдикатите, на неправителствените организации и целевите групи, имащи пряко отношение към темата. По този начин подпомагат и подкрепят общата воля за търпимост, толерантност и равнопоставеност между различните групи хора.

Редица инициативи на КЗД през годината бяха свързани с превенцията в борбата срещу дискриминацията, като международното сътрудничество и координираната национална политика имаха съществен дял в дейността ѝ.

През 2017 г. Комисията постави началото на кампанията „Достъпна България“. Тя бе започната, защото проблемите на хората с увреждания в сферата на достъпната среда остават все още нерешени. Разбира се, това не е загърбване от страна на КЗД на проблемите на другите уязвими групи, като целта е да бъдат подкрепени всички, които се считат неравно третирани.

През 2017 г. по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“ КЗД поръча провеждането на национално представително социологическо изследване с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск за дискриминация. Данните на национално равнище на база самооценка сочат, че най-силно застрашени от дискриминация или подложени на дискриминация са следните групи: лицата с ниски доходи; хората на възраст над 55 години; здравно неосигурените лица; безработните лица от малко населено място; лицата с увреждания; лицата без образование, принадлежащи към етнос, различен от българския. Получената обективна информация от представителното изследване е една солидна основа за правилен подход към рисковите групи, както и за засилване на мерките към тях и обвързването им с процеса на планиране.

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

В настоящия отчет е представено доброто сътрудничество на КЗД с държавните институции, органите на местната власт, партньорството с неправителствените организации, както и взаимодействието с медиите.

През 2017 г. КЗД продължи съвместната си работа с редица органи на международни организации със сходни компетенции или сфери на дейност. Сътрудничеството протича под различни форми – аналитична дейност; дейност и функции, свързани с акредитацията от страна на Организацията на обединените нации на Комисията като национален орган по правата на човека със статут „Б“; дейности и функции на КЗД като национална точка за контакт по престъпления от

омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа; създаване на нови партньорства и разширяване хоризонтите на взаимодействие, защита от дискриминация и превенция от неравноправно третиране на деца, уязвими групи от по-бедни лица, лица без здравни осигуровки; инициране и участие в редица форуми, работни срещи и групи, семинари и дискусии; осъществяване на формални и неформални контакти.

В резултат на направеното през 2017 г., органът за равнопоставеност на Република България продължи да се утвърждава като фактор в изграждането и прилагането на политики в областта на равенството и борбата срещу дискриминацията, както в национален, така и в международен план. Тук е необходимо да бъде споменато, че през 2017 г. в София се проведе учебно посещение на клъстера за квазисъдебни органи към ЕКВИНЕТ под домакинството на КЗД. В отзивите си след посещението членовете на клъстера единодушно изразиха становището, че българският орган за равенство – Комисията за защита от дискриминация, трябва да послужи за модел на органи с квазисъдебни функции в Европа.

Като обобщение може да се каже, че през 2017 г. Комисията за защита от дискриминация продължи работата си за изпълнение на отговорностите, свързани с прилагане на ЗЗДискр., при спазване на принципите за независимост, ефективност и прозрачност. Приоритети в работата бяха и обмяната на опит и споделяне на добри практики с национални и международни органи, специализирани в областта на правата на човека и защитата от дискриминация.

Изложеното в отчета за 2017 г. сочи степента на значимост на институцията в борбата срещу всички форми на дискриминация и нейното предотвратяване. Чрез цялостната си дейност през отчетния период КЗД утвърждава авторитета си на активно действащ орган по превенция, контрол и защита от дискриминация, който регулира гражданските нагласи в контекста на динамично развиващите се обществени взаимоотношения.



От м. август 2017 г. тече нов мандат за Комисията за защита от дискриминация и тя работи в нов състав, определен с Решение на 44-то Народно

събрание на Република България от 28.07.2017 г. и Укази на Президента на Република България №№171, 172, 173 и 174 от 04.08.2017 г.:

ПРЕДСЕДАТЕЛ – доц. д-р АНА ДЖУМАЛИЕВА



Магистър по право, доктор и доцент по 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 Варненския свободен университет „Черноризец Храбър“. Има завършен специализиран обучителен курс по права на човека на Женевската академия за международно хуманитарно право и права на човека. Издала е монографията „Договор за наем на кораб“ и „Морска ипотека и привилегии върху кораба“. Има над 60 научни публикации в областта на международното морско право, правата на човека и антидискриминацията. От 2012 г. е председател на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана на поста за втори мандат.

ЗАМЕСТИК-ПРЕДСЕДАТЕЛ – д-р БАКИ ХЮСЕИНОВ



Магистър по счетоводство и икономика, доктор по икономика. Главен асистент в Института за икономически изследвания към БАН, преподавател в УНСС и в

Европейското висше училище по икономика и мениджмънт. Работил е като икономист; бил е зам.-министър на труда и социалната политика с ресор „Демографска политика, социални инвестиции, равни възможности за жените и мъжете и неравнопоставените групи в трудовата сфера“; с решение на Министерския съвет е национален координатор на международната инициатива „Десетилетие на ромското включване 2005-2015 г.“. Издал е монография „Въздействието на икономическата криза върху младите хора в България“. Има научни публикации в областта на социалната политика, равните права и възможности и интеграцията на малцинствените общности. От 2012 до 2017 г. е заместник-председател на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбран за втори мандат като заместник-председател на КЗД.

ЧЛЕНОВЕ:

д-р ВЛАДИМИРА СТОИМЕНОВА-ДЕЛИЙСКА



Бакалавър и магистър по публична администрация със специализация „Териториална администрация“, магистър по право с юридическа правоспособност, доктор по Наказателно право с дисертационен труд „Престъпления с дискриминационни подбуди според българското наказателно право“. Работила е като юрисконсулт в периода 2009-2013 г.; от 2012 г. е преподавател по наказателно право в ЮЗУ „Неофит Рилски“ – Благоевград. Член на Съюза на учените в България. Участвала е в редица 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 и наказанието „доживотен затвор без замяна“.

ЗЛАТИНА КАСЪРОВА-ДУКОВА



Магистър по право. 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 до 2017 г. е член на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана за втори мандат като член на КЗД.

инж. НАСКО АТАНАСОВ



Магистър-инженер по авиационно оборудване и транспортно обслужване. 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 КОЛЕВ



Магистър по право, доктор по конституционно право с дисертационен труд „Право на политическо сдружаване в Република България“. Научната и преподавателската му дейност започва от октомври 2006 г. като асистент по конституционно право в Академията на МВР. 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. Участвал и изнасял доклади в редица национални и международни работни групи, конференции и симпозиуми по въпросите на защитата правата на човека, правовата държава и върховенството на правото. През 2015 г. участвал 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.

ПЕТЪР КИЧАШКИ



Магистър по право, професионална квалификация – юрист. През годините създава и управлява дружеството, 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 Институт за модерна политика и ръководител на програма „Човешки права и защита от дискриминация“.

инж. САБРИЕ САПУНДЖИЕВА



Магистър по право, магистър-инженер по вътрешна архитектура и мебелно производство. Била е: съветник на зам.-председателя на ПГ на ДПС – 2014-2017 г.; зам.-министър на правосъдието – 2005-2009 г. и 2013-2014 г.; член на Комисията за предотвратяване и установяване конфликт на интереси – 2011-2013 г.; експерт към ПГ на ДПС – 2010-2011 г.; член на Надзорния съвет на НОИ – 2007-2009 г.; член, секретар и зам.-председател на ЦИК – 2003-2013 г.; секретар на президента по

юридическите въпроси – 2002-2005 г.; адвокат; главен технолог и началник на производство в Дървопреработващ завод; директор на Младежкия дом в Якоруда.

СОФИЯ ЙОВЧЕВА



Магистър по право и 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. до 2017 г. е член на Комисията за защита от дискриминация. През 2017 г. е преизбрана за втори мандат като член на КЗД.

II. ДЕЙНОСТ НА КОМИСИЯТА ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

През 2017 г. по жалби и сигнали на физически и юридически лица за извършена дискриминация в Комисията за защита от дискриминация са образувани 300 преписки по чл. 50 от ЗЗДискр. Техният брой е по-малък в сравнение с миналата 2016 г., когато са били 368.

С изтичане мандата на сформирания през 2012 г. Комисия за защита от дискриминация, с Решение на 44-то Народно събрание на Република България и Укази на президента на Република България е определен нов състав на Комисията.



В съответствие с чл. 48 от ЗЗДискр. и заповед №146/10.08.2017 г. на председателя на КЗД, членовете на Комисията са разпределени в пет специализирани постоянни заседателни състава за разглеждане на образуваните преписки по конкретни, посочени от жалбоподателя, признаци. При оплаквания за неравно третиране по повече от един признак, тези преписки се разпределят за разглеждане на Петчленни разширени заседателни състави по множествена дискриминация, определени с разпореждане на председателя на КЗД.

На Първи постоянен заседателен състав, специализиран по признаците „етническа принадлежност“ и „раса“, през 2017 г. са разпределени за разглеждане 14 преписки, като всички те са с оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност“.

На Втори постоянен заседателен състав, специализиран по признаците „пол“, „човешки геном“, „упражняване право на труд“ и „синдикална принадлежност“, през 2017 г. са разпределени 11 преписки, от които:

- 2 по признак „пол“;
- 3 по признак „синдикална принадлежност“;
- 4 за дискриминация при „упражняване право на труд“;
- 2 с оплаквания за сексуален тормоз.

На Трети постоянен заседателен състав, специализиран по признаците „народност“, „гражданство“, „лично положение“, „произход“ „религия и вяра“, през 2017 г. са разпределени общо 60 преписки, от които:

- 2 по признак „гражданство“;
- 56 по признак „лично положение“;
- 1 по признак „произход“;
- 1 по признак „религия и вяра“.

През 2017 г. на Четвърти специализиран постоянен заседателен състав по признаците „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“, през 2017 г. са разпределени общо 18 преписки, от които:

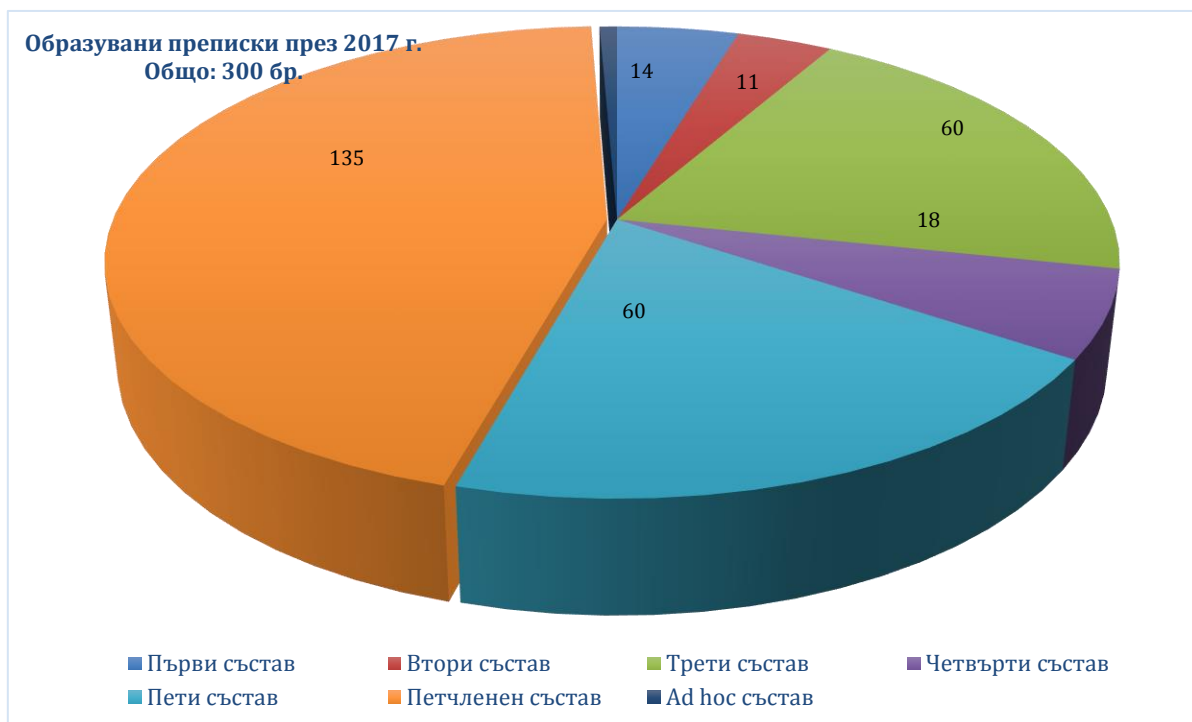
- 10 по признак „образование“;
- 3 по признак „обществено положение“;
- 1 по признак „политическа принадлежност“;
- 2 по признак „имуществено състояние“;
- 2 по признак „убеждение“.

Пети постоянен заседателен състав, специализиран по признаците „увреждане“, „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“, е приел на производство през 2017 г. общо 60 преписки, както следва:

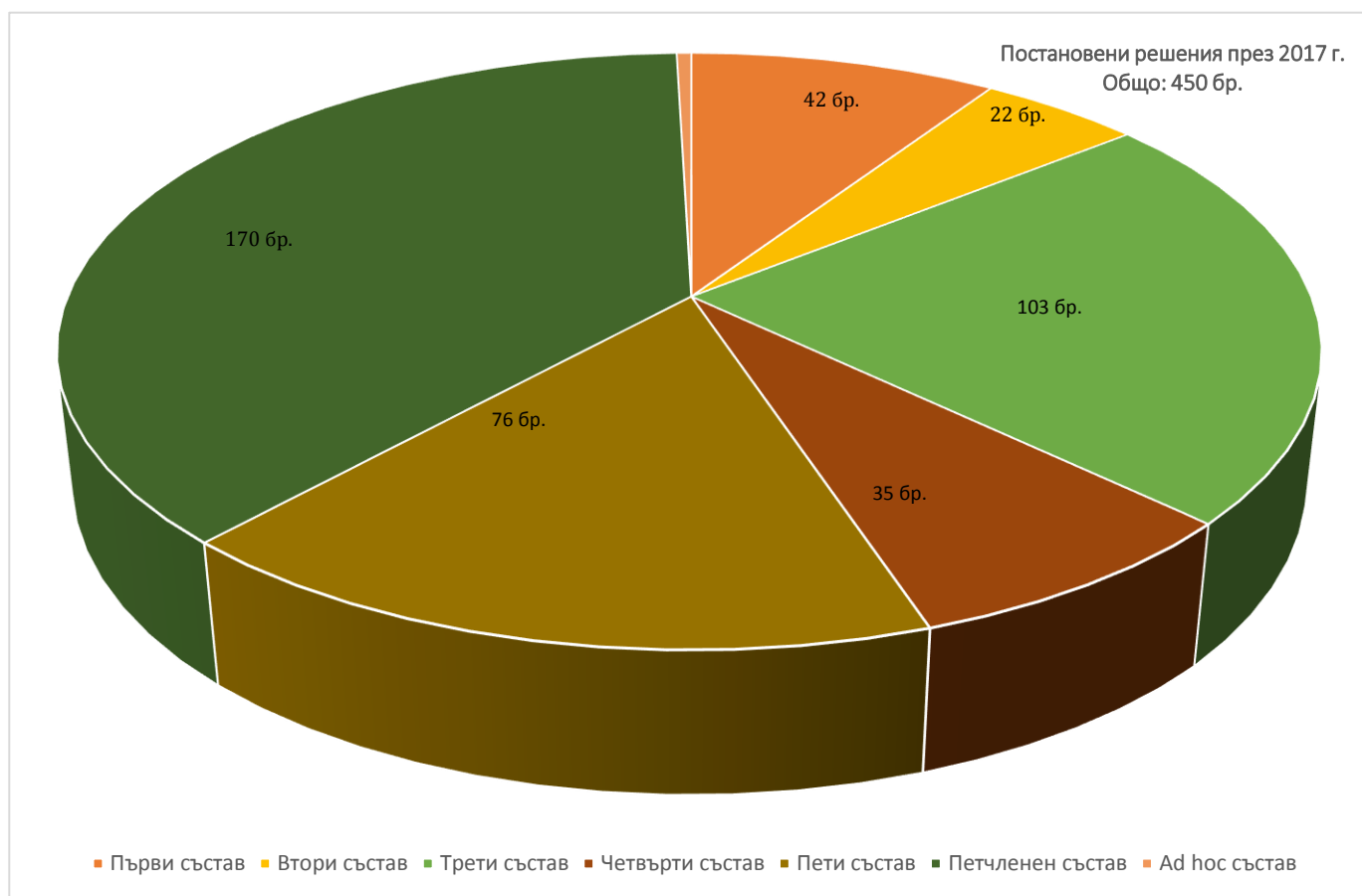
- 49 по признак „увреждане“;
- 8 по признак „възраст“;
- 3 по признак „семеино положение“.

През 2017 г. на Петчленен разширен състав за множествена дискриминация, поименно определян с разпореждане на председателя на КЗД за всеки конкретен случай, са били разпределени 135 преписки. От тях с оплаквания по два признака са 77, по три признака – 59, и с четири и повече признака – 19.

В съответствие с чл. 14, ал. 4 на Глава трета от Правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация, председателят на КЗД при необходимост може да създава Ad hoc заседателни състави. През 2017 г. с разпореждане на председателя на Ad hoc заседателни състави са разпределени 2 преписки - едната по признак „етническа принадлежност“, а втората- по признак „увреждане“.



През 2017 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила общо 450 решения. След анализ на практиката на КЗД в настоящия отчет представяме в резюме част от значими решения по състави.





1. ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ

Основна част от образуваните през 2017 г. преписки по признак „етническа принадлежност“ са свързани с оплаквания за враждебна реч и слово на омразата. Именно конкуренцията между правото на свободно изразяване и правото на равенство е въпросът, който е дискутиран от Първи специализиран заседателен състав при взимане на решение дали едно изказване (статия, предаване) представлява нарушение на антидискриминационното законодателство.

Решение №119/29.03.2017 г. по преписка №24/2015 г. е пример за това, че при изказвания, представляващи призови за разпалване на вражда и омраза, се допуска ограничаване правото на свободно изказване с цел охраната на други, също конституционно защитими права и интереси, особено когато са направени публично (от трибуната на Народното събрание) от политическа личност, каквато се явява един народен представител.

Според жалбоподателя А. А. направените изказвания от народния представител В. С., че „*българските роми са се превърнали в нагли, самонадеяни и озверели човекоподобни, изискващи право на заплати, без да полагат труд; искащи помощи по болест, без да са болни; детски за деца, които играят с прасетата на улицата и майчински помощи за жени с инстинкти на улични кучки*“, са обидни и уронват честта и достойнството на всички роми в страната и са от естество да провокират етническа омраза към ромите, както и да подбудят аудиторията към етническа омраза и дискриминация. Счита, че изказването на В. С. в качеството на народен представител засилва обществената опасност на деянието, тъй като авторът му използва своето обществено положение и е в състояние да въздейства на по-широка аудитория, а именно да мотивира и подбуди широк кръг от хора към дискриминация по етническа принадлежност.

Определеният по преписката състав установил, че с посочването на етническата принадлежност и свързването ѝ с престъпни деяния, без да се обосновават на официални данни, както и чрез употребата на конкретни квалификации по отношение на лицата от „циганската общност“, в направеното на 17.12.2014 г. от трибуната на Народното събрание изказване „...за по-малко от двадесет дни българското общество стана свидетел на няколко брутални престъпни акта, извършени от представители **на циганския етнос** над малолетни, както и над медицински служители по време на изпълнение на техните служебни задължения. Случаите изумиха и стъписаха обществото със своята бруталност, наглост и чувство на безнаказаност. Остава въпросът какви са причините част от циганския етнос да се превърне в рушител на държавността и законите? Защо хората, които сега са се превърнали в нагли, самонадеяни и озверели човекоподобни,

изискващи право на заплати, без да полагат труд, искащи помощи по болест, без да са болни, детски за деца, които играят с прасетата на улицата и майчински помощи за жени с инстинкти на улични кучки“ народният представител извършил „тормоз“ по смисъла на §1., т. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. на основата на признак „етническа принадлежност“.

Установено е още, че посочените изявления не съставляват подбуждане към дискриминация по смисъла на параграф 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

На народния представител в 43-тото НС е наложено административно наказание глоба в размер на 1000 лева. На основание чл. 76, ал. 1 от ЗЗДискр. му е предписано в бъдеще да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността по признак „етническа принадлежност“.

Предмет на **Решение №243/12.07.2017 г. по пр. №12/2016 г.** е сигнал във връзка със статия под заглавие „Роми изнасилиха стопаджия“, публикувана през 2015 г. във в. „Т.“. Сигналоподателят твърди, че авторът на статията Х. Х. , главният редактор на вестника и „Т.“ ЕООД са извършили тормоз и подбуждане към дискриминация спрямо лицата, принадлежащи към ромския етнос, тъй като в статията е посочен етническият произход на извършителите на противоправното деяние.

Ответната страна счита подадения сигнал за неоснователен и желае производството да бъде прекратено. Заявява, че за изготвянето на статията е използвана информация от официалния бюлетин на Министерството на вътрешните работи. Посочва, че извършил журналистическо проучване, в което установил, че извършителите живеят в ромската махала и се ползват с изключително лоша репутация сред местното население; посетил и с. М. заедно с екип на местна телевизия, където роднини на жертвата са заявили, че извършителите са цигани от съседното село К.

Постановявайки своето решение, Първи специализиран заседателен състав взел предвид, че дейността на медиите е израз на свободата на словото по чл. 39 от Конституцията на Република България, като тази дейност е пряко свързана с правото на обществото да бъде информирано. Възползвайки се от предвидената в чл. 40 от КРБ свобода на средствата за масова информация, „Т.“ ЕООД издава вестник „Т.“, който съдържа разнообразна информация за различни актуални за обществото събития. Именно такава е съдържанието и на статията – чрез нея е отразено престъпното поведение на три лица спрямо четвърто лице. Основната част от информацията е получена от бюлетина на МВР. В допълнение ответната страна провела различни разговори, вкл. и с кмета на населеното място, в което са пребивавали заподозрените към онзи момент и осъдени впоследствие извършители на деянието.

Съставът установил, че самата статия единствено и само препредава информацията, получена в хода на журналистическото разследване от трети лица, вкл. и от представители на официалната власт. Преценил, че текстът не съдържа лични мнения на журналиста или главния редактор на печатната медия, както и че в статията не се правят каквито и да било обобщения по отношение на ромите като цяла етническа група. Използването на думата „роми“ визира единствено и само етническият произход и престъпната дейност на конкретните лица, които са били задържани от органите на реда. От тази гледна точка съставът счел, че описанието на извършения грабеж и блудство в случая няма за цел или резултат накърняване достойнството на лицата от ромски произход и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда спрямо тях. Статията не съдържа елементи, които биха могли да се разгледат като пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към

извършване на дискриминация, поради което инициативният документ е оставен без уважение.

Във връзка с тезата на жалбоподателя, че следва да бъде цензурирана новина, в която е посочен етническият произход на задържани предполагаеми извършители на престъпление, съставът приел, че това не само би било в противоречие с нормата на чл. 40 от Конституцията на РБ, но и би представлявало дискриминация на основата на всички останали признаци, защитени от антидискриминационното законодателство, доколкото неизбежно всяка една новина, касаеща незаконно поведение на дадено лице или група лица, съдържа в себе си информация относно някоя присъща на човека характеристика – „гражданство“, „пол“, „възраст“, „лично и обществено положение“, „семеино положение“, „имуществено състояние“ и пр.

С подобна фактическа обстановка е и преписка №381/2015 г. Жалбоподателят по нея сочи, че на 20.07.2015 г. в новинарската емисия на телевизия „А.“ е излъчен репортаж със заглавие „Цигани се опитаха да бият полицаи в Бургас“. Репортерът, представил новината във въпросния репортаж, информирал зрителите, че вследствие на подаден сигнал на номер 112, полицаи от ОД МВР – Бургас посетили бургаски квартал с цел проверка и докато изпълнявали служебните си задължения, жител на квартала счупил стъкло на патрулния автомобил.

Според жалбоподателя в излъчения репортаж тенденциозно е насочено вниманието на зрителите върху етническата принадлежност на жителите от квартала, като репортерът пояснил, че „кварталът е населен предимно от цигани и подобни случки не са рядкост. От Министерството на вътрешните работи продължават да не намират решения със самозабравилите се цигани“.

От представения аудиозапис на процесния репортаж съставът установил, че такъв в действителност е излъчен. За разигралата се ситуация в бургаския квартал пред камерата на телевизия „А.“ е интервюиран представител на ОД МВ-Бургас. Същият съобщил, че във връзка с подадения сигнал на номер 112 е изпратен патрул в квартала с цел проверка. По време на нея служителите на реда констатирали, че група жители на квартала нарушават обществения ред, като един от нарушителите направил опит да счупи стъкло на патрулния автомобил, с който се придвижвали длъжностните лица.

За да постанови **Решение №412/07.12.2017 г.** по така изложения пред КЗД казус, Първи СПЗС взел предвид Етичния кодекс на българските медии, както и мотивите на Решение от 10.03.2014 г. по адм. дело №7018/2013 г. на ВАС, според които трябва да бъдат съобразени чл. 41 от Конституцията на Република България и чл. 10 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи, гарантиращи правото на информация.

Установено е, че в репортажа на телевизия „А“ не се съдържат призови за проява на експресивно поведение, свързано с омраза към членове на групи или категории лица, идентифицирани чрез определени приписани характеристики, в случая етническа принадлежност, и представителите на ромския етнос не се поставят в обидна и застрашителна среда, което да представлява нарушение на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. във връзка с чл. 4 от същия закон.

С оглед изпълнението на основната цел по чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. „да осигури ефективна защита срещу дискриминация“, както и с цел превенция, съставът, в съответствие с чл. 47, т. 11 от ЗЗДискр., дал препоръка на ответната страна като средство за масово осведомяване занапред да не свързва определени характеристики на лица или група от лица (например раса, етническа принадлежност, националност, гражданство, произход, религия, сексуална ориентация, пола или транссексуална идентичност, увреждане, възраст и др.) с

извършването на деяния, определени в Закон като престъпни и носещи вреда на някого.

2. ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Втори специализиран постоянен заседателен състав разглежда преписки, образувани по жалби и сигнали, в които са изложени оплаквания по признаците „пол“, синдикална принадлежност“, „сексуален тормоз“, както и оплаквания във връзка с упражняване правото на труд по Раздел I от Глава II на ЗЗДискр.

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

В Глава II, Раздел I от ЗЗДискр. са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вмениящи на работодателя преки задължения, свързани с: осигуряване на еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд, предоставяне на равни възможности за обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и възможности за професионално развитие и израстване в ранг и длъжност при прилагане на обективни критерии за оценката на дейността им и др. Втори СПЗС през 2017 г. е приел на производство общо 11 преписки и е постановил 22 решения.

Пример за нарушение на Глава втора, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд“ по чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр. е **Решение №239/2017 г. по преписка №453/2015 г.**

В жалбата на Н. П. Л. са изложени оплаквания за осъществена дискриминация по смисъла на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр. от страна на изпълняващия длъжността директор - Е. А. (в минал период) и настоящият директор - Е. С. на РИОСВ, изразяваща се в отказ за увеличение на индивидуалната основна месечна заплата, липса на индексация на трудовото възнаграждение в процент, съответстващ на процентите, с които са увеличени индивидуалните месечни възнаграждения на други служители от администрацията от април 2014 г., като подкрепя с примери оплакванията си.

Ответните страни по преписката оспорват подадената жалба като неоснователна. Отричат да са проявявали дискриминационно отношение към жалбоподателката и аргументират действията си с правилното спазване на закона,

съобразно ефективното управление на поверената им административна структура. Ответната страна аргументира липсата на увеличение на основната заплата на жалбоподателката с обстоятелството, че била в отпуск по майчинство. Освен това, според ответната страна, съобразявайки се с одобрения фонд за работни заплати и необходимостта да бъдат отстранени фрапиращи разлики в заплатите на служители, заемащи една и съща длъжност, е извършено увеличение само при част от служителите, сред които били и посочените служители за сравнение Т. С. и И. В.

Втори СПЗС приел, че оплакванията касаят нарушение на принципа за равно третиране, изразяващи се в липса на увеличение на индивидуалната основна месечна заплата на жалбоподателката в сравнение с други служители от администрацията, както и тормоз по признак „лично положение“, състоящ се в заплахи за уволнение от страна на директора.

От събраните по преписката доказателства съставът установил, че въз основа на ново поименно щатно разписание на длъжностите, в сила от 11.08.2014 г. са увеличени основните заплати на 21 от служителите на ведомството, както следва: на 7 от тях индивидуалните основни заплати са увеличени на основание чл. 67, ал. 5, т. 6 от Закона за държавния служител - поради преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основна заплата, а на останалите 14 служители са увеличени въз основа на поставените годишни оценки за изпълнение на длъжността за 2013 г. на основание чл. 67, ал. 5, т.1 от Закона за държавния служител.

Съгласно разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 6 от Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (Наредбата), индивидуалната основна месечна заплата на служителите може да се увеличава когато: служителят получи годишна оценка на изпълнението на длъжността не по-ниска от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“, „при завръщане от отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на малко дете“; „при преназначаване на друга длъжност в по-високо ниво на основна месечна заплата“. Обстоятелството, че органът по назначаване разполага с оперативна самостоятелност да определя размерите на индивидуалните основни месечни заплати на служителите според състава не означава, че същият може да постави жалбоподателката в по-неблагоприятно положение в сравнение с други служители при увеличението размера на основната месечна заплата. От представените доказателства разглеждащият състав не може да приеме, че при осъществяване на трудовите си функции жалбоподателката не е постигнала добри резултати и добро качество, които да обосноват липсата на предложение за промяна размера на основната месечна заплата, доколкото служителите Т. С. и И. В. – намиращи се в отпуск по майчинство, поради което и неоценени за посочения период, са предложени и получили увеличение на размера на основната заплата. От така представените доказателства не става ясно как при регламентираното в чл. 11, ал. 1, т. 1 от Наредбата основание за увеличение на индивидуалната работна заплата - получена годишна оценка за изпълнение на длъжността не по-ниска от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“, при поставена оценка 2 на жалбоподателката - „Изпълнението надвишава изискванията“, органът по назначението е приел, че липсва добро изпълнение на служебните задължения и от там липса на основание за увеличение на работната заплата, а за друга част от служителите, за които липсва годишна атестация, е прието, че са показали много добри резултати, поради което им е определено увеличение на основната месечна заплата. В случая лишаването на жалбоподателката от увеличение на индивидуалното ѝ трудово възнаграждение не било надлежно обосновано, съобразно разминаването между поставената оценка за дейността на служителката като показател за изпълнение на длъжността и предпоставката за увеличение на същото за периода 2014 г. Основният довод на

ответната страна, че жалбоподателката била в отпуск по майчинство, поради което обстоятелство е лишена от повишение на индивидуалната основна месечна заплата, не е приет от решаващия състав - този довод не може да обоснове разлика в третирането, доколкото в производството е установено, че при ползване на отпуск за бременност и липсата на атестация на служителите Т. С. и И. В, органът по назначението приел, че отговарят на изискванията за увеличение на основната месечна работна заплата. Доколкото по време на производството ответната страна не дава ясно обяснение и не аргументира липсата на увеличение на основната заплата на жалбоподателката при липса на поставени оценки на други служители, се налага извод, че увеличението на индивидуалната работна заплата на служителите се определя по лични впечатления/отношения или с оглед липсата на такива. Втори СПЗС отчел, че ответната страна не е представила доказателства, от които да се заключи, че принципът на равно третиране не е нарушен.

В постановеното решение е отразено, че при увеличението на индивидуалната основна заплата стои субективният елемент и в тази връзка съставът обосновавал извод за извършена от страна на Е. А. – изпълняващ длъжността директор (в минал период), дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“, за което на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. му е наложена глоба в размер на 250 лева.

Относно оплакването на жалбоподателката за отправени спрямо нея заплахи за уволнение от Е. С. – настоящ директор, съставът приел, че по преписката не са установени конкретни доказателства за съществуването на разговор между жалбоподателката Н. П. и директора Е. С., при който да ѝ е отправена заплаха за уволнение, поради което счита жалбата в тази ѝ част за недоказана.

При договаряне на трудовото възнаграждение работодателят е длъжен да спазва принципа „За равен труд, равно възнаграждение“ по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от антидискриминационния закон. Видно от тази разпоредбата на ЗЗДискр, критериите за оценката на трудовото изпълнение при определяне на трудовите възнаграждения са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори, вътрешните правила за работната заплата или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Предмет на **Решение №142/2017 г.**, постановено по **преписка №440/2015 г.** е нарушение на права по Глава втора, Раздел I „Защита при упражняване на правото на труд“ по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Оплакванията, с които жалбоподателката М. Д. сезира Комисията касаят проявено от страна на дружеството-работодател А. Л. С. Б. ЕООД дискриминационно отношение спрямо нея, изразяващо се в определяне на по-ниско трудово възнаграждение за длъжността ѝ „отговорник-линия“ в сравнение с възнагражденията на други служители, заемащи посочената длъжност. От 01.09.2014 г. М. Д. била преназначена на длъжността „отговорник-линия“ с тримесечен срок на изпитване и основно трудово възнаграждение в размер на 733,21 лв., а след изтичане на изпитателния срок пожелала размерът на основната ѝ заплата да бъде коригиран в съответствие с трудовите възнаграждения на служителите, заемащи същата длъжност. Отговор обаче не получила. На 22.07.2015 г. провела разговор с продуктивния мениджър В. Т. – „началник смяна“ и представител на отдел „Човешки ресурси“ в дружеството за подписване на допълнително споразумение за промяна на основното ѝ трудово възнаграждение в размер на 765,41 лв., което възнаграждение значително се различавало от възнаграждението на колегите ѝ, заемащи посочената позиция, като дава за пример

служителите Н. Б., С. Б. и П. Л., получаващи сумата 829,17 лв. По преписката безспорно е установено, че жалбоподателката, съгласно трудовия си договор от 26.03.2012 г., е назначена на длъжността „шивач на кожа“ – позиция „оператор на шевна машина“ в ответното дружество. С допълнително споразумение към основен трудов договор, считано от 01.09.2014 г., е назначена на длъжността „отговорник-линия“ с определено основно трудово възнаграждение в размер на 733,51 лв.

В постановеното решение съставът посочил, че основната заплата - това е трудовото възнаграждение, което се дължи от работодателя за изпълнение на уговорената трудова функция при нормална продължителност на работното време и нормални условия на труда. Тя е основна по следните причини: изплаща се заради цялостно изпълнение на определена трудова функция по трудовото правоотношение; служи като базова заплата, към която се прибавят другите допълнителни трудови възнаграждения; служи като база, от която се изчисляват някои допълнителни трудови възнаграждения или плащания по трудовото правоотношение, като допълнителното трудово възнаграждение за продължителна работа. Действително е налице договорно начало при определяне на трудовото възнаграждение, което се изразява в използването на колективния и индивидуалния трудов договор. При това положение, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. Равностойността се определя от равната квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила и производителността ѝ, условията при които се извършва работата. Щом тези параметри на полаганата работна сила са равностойни, не би следвало да има различия в заплащането. Няма нарушение на принципа на равно заплащане обаче, когато обективно параметрите на изпълняваната работа не съвпадат.

В рамките на производството на ответната страна е вменено задължение да представи надлежни доказателства в подкрепа на това, че не е допуснала неравно третиране съобразно чл. 14 от ЗЗДискр. На свой ред ответната страна не навела доказателства и не предоставила изисканата във връзка с производството информация, с която да обезпечи собствените си твърдения, че не е извършила нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. Това не дава възможност на състава да се убеди, че правото на равно третиране не е нарушено. Следователно, уговаряйки различни месечни трудови възнаграждения за горепосочените служители и жалбоподателката, работодателят А. Л. С. Б. ЕООД не изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв труд, тъй като на жалбоподателката е определен по-нисък размер на основното трудово възнаграждение отколкото на посочените служители, назначени на длъжността „отговорник-линия“. Неизпълнението на това задължение е административно нарушение по смисъла на чл. 80 от ЗЗДискр., допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице-работодател. В разпоредбата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. е предвидено наказание „имуществена санкция“ от 250 до 2500 лева.

Решаващият състав отчел факта, че са налице отегчаващи вината обстоятелства, тъй като ответната страна не изпълнила произтичащите от разпоредбите на чл. 55, ал. 2 от ЗЗДискр. задължения за предоставяне на необходимите сведения и документи, изискани за проучването по преписката, с което нарушил разпоредбата на чл. 55, ал. 2 от ЗЗДискр. и осъществил състава на административното нарушение по чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., за което нарушение е предвидена глоба. Настоящият състав счел, че наказание около средния размер - 1000 лева, е в състояние да изпълни целта на административното наказание.

В постановеното решение ясно е посочено, че неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Ако обаче са налице фактическите предпоставки на чл. 4, ал. 2 или ал. 3 от ЗЗДискр., уговарянето и заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд би могло да представлява дискриминация. В случая не се претендира, а и не се установи уговарянето и изплащането на жалбоподателката на по-ниско по размер индивидуално основно трудово възнаграждение да се основава на някой от защитените по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признаци, поради което и не може да се обоснове изводът за едновременно извършване от страна на работодателя и на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 или ал. 3 от ЗЗДискр. и на нарушение по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съгласно чл. 47, т.т. 1-3, от ЗЗДискр. КЗД установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице и в случай на констатирано нарушение постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение, както и налага предвидените санкции и мерки за административна принуда. В случая съставът приел, че за изпълнението на основната цел по чл. 2, т. 4 от ЗЗДискр. и на основание чл. 47, т. 2 и т. 3 от ЗЗДискр. е необходимо да постанови преустановяване на нарушението, като на основание чл. 76, ал. 1 от ЗЗДискр., с оглед преустановяване на нарушението и за отстраняване на вредните последици от него, следва да наложи принудителни административни мерки на работодателя, а именно - да му даде задължителни предписания. За да осигури ефективна защита от дискриминация Комисията счита за нужно с оглед преустановяване на нарушението да предпише на работодателя да изравни занаяпред, начина от връчването на настоящото решение, индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателката, изплащано ѝ на длъжността „отговорник линия“, с това на посоченото лице за сравнение за изминалия период от юли 2015 г. до датата на връчване на настоящото решение, както и да начисли дължимите ѝ възнаграждения за изминалия период от време съобразно увеличението и да ѝ изплати разликата в резултат на увеличението на индивидуалното трудово възнаграждение.

По оплакването на жалбоподателката за упражняван спрямо нея тормоз на работното място съставът приел, че никакви конкретни факти, обстоятелства и доказателства не са представени в тази връзка, не са посочени дори свидетели, от които да се установят твърдяните факти, поради което подадената жалба се явява недоказана и в този смисъл – неоснователна.

Воден от гореизложеното, Втори специализиран постоянен заседателен състав наложил парична санкция на юридическото лице и дал задължително предписание работодателят да изравни индивидуалното основно трудово възнаграждение на жалбоподателката, заемаща длъжността „отговорник-линия“, с това на П. Л., изплащано ѝ на длъжността „отговорник-линия“ за изминалия период от 22.07.2015 г. до датата на връчване на настоящото решение, както и да начисли дължимите на жалбоподателката възнаграждения за изминалия период от време в резултат на изравняването чрез увеличение и ѝ изплати произтичащата от това разлика в нетния размер на възнагражденията.

Значението на понятието „дискриминация, основана на пол“ може да се изведе от неговата формулировка по следния начин: касае се за дискриминация, основана на факта, че дадено лице е жена или мъж. Това е най-развитият аспект на социалната политика на ЕС, който отдавна се счита за основно право. Защитата на това основание е развита с двойка цел: първо, тя има икономическо значение, тъй

като помага за премахване на нарушения на конкуренцията на пазар, който става все по-интегриран; и второ, на политическо равнище тя дава на Общността измерение, насочено към социален напредък и подобряване условията на живот и труд. С оглед това, защитата срещу дискриминация, основана на пол е била и остава основна функция на Европейския съюз.

Решение №177/2017 г. на Втори специализиран постоянен заседателен състав, постановено по **преписка №285/2016 г.** е постановено по защитен от чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. признак „пол“.

Производството е образувано по сигнал на физическо лице, подаден до КЗД. Сигналоподателката съобщава, че на официалната интернет страница на ЕГ „П.“ – гр. П. е обявено, че приемът на ученици след седми клас е регламентиран в Наредба №11/28.03.2005 г. на МОН, като в скоби е записано „50% момичета, 50% момчета“. В цитираната наредба обаче, такова изискване за разделяне на приема на момичета и момчета не съществувало. Подобна обява имало и на официалните интернет страници на О.М.Г „А. К. П.“-гр. П. и Езикова гимназия „И. В.“ – гр. П.

Предвид факта, че всички ученици полагат един и същи изпит и балообразуването е еднакво за всички (момичета и момчета), в сигнала е изложено мнение, че допълнителните правила, въведени от ръководствата на трите гимназии, дават предимство на ученици с по-нисък бал единствено на основание „...полов признак...“ Това водело до много по-голяма конкуренция при момчетата и съответно до много по-задълбочена и трудоемка подготовка при тях, за разлика от тази при момчетата.

В рамките на производството по преписката съставът установил, че няма нормативно определен забранителен текст по отношение регламентиране от страна на всяко училище на квотен принцип при приемане на ученици. Директорите на посочените в сигнала профилирани гимназии са мотивирали своите решения за въвеждането на квота за момичета и момчета при приемането на ученици по държавен план-прием с различията в психо-физическото развитие на момчетата и момичетата на възраст 14 години, което обуславя и различното развитие на когнитивните процеси. Това обстоятелство се потвърждава и от резултатите от Националното външно оценяване за учениците в VII клас, при което момичетата постигат по-високи резултати, съответно формират по-висок бал от момчетата.

В хода на производството е установено също така, че предвид обективните физиологични закономерности при седмокласниците, определянето на квоти по полов признак дава равни възможности на момичетата и момчетата за приемане в посочените профилирани гимназии, които са най-желани при кандидатстване.

Съгласно чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 13 от 33Дискр. не представляват дискриминация мерките в областта на образованието и обучението за осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете, *доколкото и докато тези мерки са необходими.*

Право да предприемат такива мерки по силата на чл. 11, ал. 1 от 33Дискр. имат органите на държавна власт, обществените органи и органите на местно самоуправление. Не е дадена легална дефиниция на понятието „обществен орган“, използвано в контекста на 33Дискр. Поставянето на обществените органи заедно с органите на държавната власт и тези на местното самоуправление в категорията на

субектите, имащи възможността да въвеждат мерки по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 13 ЗЗДискр., води до извода, че под „обществен орган“ законът има предвид такъв правен субект, различен от органите на държавна власт и местното самоуправление, който е установен в правовия ред и има по силата на закона компетентността да въздейства върху обществените отношения в областта на образованието и обучението.

Условията и редът за приемане на ученици в държавни и в общински училища са били уредени в Наредба №11/28.03.2005 г. за приемане на ученици в държавни и в общински училища, която е отменена, считано от 01.09.2016 г. с приемането на Наредба №10/01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование.

В разглеждания от КЗД казус безспорно е установено, че определянето на квоти за момчета и момичета при приема в училищата, продиктувано от различния успех, който показват двете групи на приемните изпити, е една допустима и необходима мярка по смисъла на посочената по-горе разпоредба, поради което не представлява дискриминация. Това е единствената възможна мярка, която училището може да предприеме с цел осигуряване на пропорционално участие на мъжете и жените в образованието. Именно разделението на квотен принцип, което по своята същност представлява диференцирано отношение, основано на обективен критерий, осигурява балансираното участие на лицата от различен пол за осъществяване целите на ЗЗДискр. Избирането на процесната мярка не означава, че принципно други мерки не са възможни за преодоляване на неравното представителство на половете в обучението, но не означава също, че хипотетичното наличие на такива правят мярката непропорционална на преследваната цел, нито че тази мярка е по-неподходяща от други.

В постановеното от състава решение е отразено също, че принципът за равнопоставеност на половете налага мерки, обективно необходими, оправдани, подходящи и разумни с оглед осигуряването на балансирано участие на жените и мъжете в образованието и обучението, а оттам - в бъдещата професионална реализация на обучаваните, с оглед установените трайни тенденции за феминизиране и небалансирано участие на мъже и жени по отделни специалности. Установеният принцип на квоти постига законовата цел, независимо че поставя в по-неблагоприятно положение част от кандидатите в сравнение с другата част. Диференцираното отношение в случая не е продиктувано от преценка за различен интелектуален потенциал, а е обосновано на обективен критерий, свързан с различното биологично развитие на двата пола, предотвратяването на пълна феминизация на обучението по определена специалност и на професията впоследствие. Детерминирано е и от особеностите на обучението, характера на бъдещата работа, социалната ѝ значимост и статус с оглед обществено-икономическите условия и потребности в страната. В противен случай различното биологично развитие на двата пола би довело до липсата на баланс в участието на мъжете и жените в образованието.

Избраната мярка преследва легитимна цел, определена в закона и съответства на обществената нужда и двата пола да участват при условията на баланс в осъществяването на професията и да бъде спазено признатото от закона право за еднакъв достъп до образование. Налагането на мярката е сторено с цел изпреварване на бъдещ неблагоприятен за обществото резултат, който може да бъде определен само на база прогнозиране. Ограничението се налага във връзка с естеството на съответната професионална дейност и установените тенденции на по-високо участие на единия пол като кандидат за съответното обучение. Ограничението е пропорционално и е в синхрон с трайното възприемане за неговата

необходимост, прието и от Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз с чл. 14, §2 от Директива 2006/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.

Съгласно чл. 49, ал. 1, т. 1 от ППЗНП приемането по утвърден държавен план-прием се извършва за ученици, завършили VII клас или основно образование - в профилирани гимназии, професионални гимназии, професионални училища, училища по изкуствата, профилирани паралелки в средни общообразователни училища и в гимназии, в паралелки за придобиване на професионална квалификация в средни общообразователни и специални училища и в гимназии, като с държавния план-прием (ДПП) се определя броят на учениците в тези държавни и общински училища. ДПП за общинските профилирани гимназии и за профилираните паралелки в общинските средни общообразователни училища и гимназии се утвърждава от началника на съответното РУО. Педагогическият съвет на училището, като специализиран орган за разглеждане и решаване на основни педагогически въпроси, определя начина за приемане на ученици в училището при спазване изискванията на нормативните актове.

Съгласно чл. 5, ал. 1 от Наредба №11/28.03.2005 г. за приемане на ученици в държавни и общински училища, началникът на РУО утвърждава осъществения държавен прием във всяко училище по чл. 1, ал. 1, т. 1 до 3 август, а за всяко училище по чл. 1, ал. 1, т. 2 и т. 3 и ал. 2, както и приема в непрофилираните паралелки - до 13 септември. В съответствие с чл. 90, ал. 1 от ППЗНП броят на учениците в паралелка, деленето на паралелките на групи и индивидуалното обучение се определят с наредба на министъра на образованието и науката, конкретно Наредба №7/29.12.2000 г. за определяне броя на паралелките и групите и на децата в паралелките и групите на училищата, детските градини и обслужващите звена. Разпределението на учениците по паралелките се извършва от директора на училището при спазване изискванията на горепосочената наредба.

Съставът на КЗД приел, че в случая няма спор, че по приложимите нормативи няма пречка педагогическите съвети в някои общински профилирани гимназии или в общински средни общообразователни училища с профилирани паралелки да вземат решение и предлагат на директорите на тези училища с ДПП да бъде утвърден определен брой ученици, еднакъв за момичета и момчета. От приложените становища и доказателства от конституираните ответни страни се изяснява, че приемът в някои училища (и/или в някои паралелки) включва прилагането и на такъв принцип.

Смисълът на мерките, въведени в чл. 7 от ЗЗДискр., не е единствено да установява законови изключения от забраната за дискриминация. Мерки за насърчаване на равенството са способи, налагащи прилагането на различаващи се критерии спрямо представители на различни групи като способ за преодоляване на съществуващите социални неравенства. Съгласно чл. 2 от Конвенцията за борба срещу дискриминацията в областта на образованието отделни мерки, които макар и да предвиждат различно третиране, няма да се разглеждат като дискриминация, доколкото същата (същите) следва да са насочени с оглед общата цел държавите да развиват и провеждат политика за осъществяване равенство на възможностите (арг. от чл. 4 от Конвенцията).

Съставът счел, че въвеждането и прилагането на *квотен принцип* при приема на кандидат-гимназисти – ученици от женски и мъжки пол, може да се квалифицира като „необходима мярка“ в областта на образованието и обучението за осигуряване на балансирано участие на жените и мъжете по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 12 и затова не представлява дискриминация. То е необходима мярка, която педагогическият

съвет може да предприеме с цел осигуряване на пропорционално участие на учениците от двата пола. Разделението на квотен принцип по своята същност представлява диференцирано отношение, основано на обективен критерий, стъпващ на различното биологично развитие на двата пола. Веднага следва да се отбележи, че последното се констатира в почти всички доказателства, предоставени от директорите на посочените гимназии, приложени по преписката, без значение дали в конкретното училище е въведен „квотен принцип“ или не. Последното има за резултат именно балансираното участие на лицата от различен пол и способства за осъществяване целите на 33Дискр.

В мотивите на решението е отразено, че от представените по преписката справки става ясно, че балът има своето определящо значение, но именно липсата на квоти биха създали условия за дискриминация по признак „пол“. Действително балът действа в две посоки - спрямо всички кандидат-гимназисти, където се проявява различно за момичета и момчета и в рамките на определената група, обособена по пол, където балът за момичетата и момчетата от групата има равностепенно значение.

При тези съображения съставът приел, че не е налице дискриминационно третиране по смисъла на чл. 4 33Дискр.

Принципът на равното третиране на мъжете и жените по отношение достъпа до заетост, професионална квалификация и развитие, както и условията на труд, не допуска дискриминация, основана на пол и бременност на работничка или служителка. На ниво ЕС е забранена всякаква дискриминация, основана на пол или бременност на дадено лице при упражняване правото на труд, условията на труд, областта или отрасъла на дейност във всички нива на професионалната йерархия. В тази връзка е **Решение №254/2017 г. по преписка №239**, в което е разгледано оплакване за дискриминация на основата на признак „пол“.

Моментът, от който настъпва правото на бременната работничка или служителка на специална закрила е след удостоверяване състоянието на бременност пред работодателя. Следователно, от момента на получаване на съответния документ работодателят е задължен да започне прилагането на специалния правен режим за бременните работнички и служителки, като няма значение периодът на бременността.

Периодът на трудовоправната закрила на бременната жена (чл. 313а, ал. 2 от КТ) започва от удостоверяването на бременността пред работодателя и продължава до раждането на детето. Възможно е обаче прекъсване на бременността и тогава трябва да бъде преустановена и специалната закрила при бременност, защото отпада нейното социално основание. Затова законът задължава работничката или служителката да уведоми работодателя си за това обстоятелство в 7-дневен срок от прекъсване на бременността. Доколкото законът не изисква специална форма на уведомяването, то може да бъде направено както писмено, така и устно. Работодаателят и длъжностните лица са длъжни за опазват в тайна обстоятелствата относно бременността и евентуалното ѝ прекъсване (чл. 313а, ал. 3 от КТ).

В жалба си до КЗД Д. Д. С. твърди, че работи във фирма „Б.“ ЕООД от 01.08.2015 г. на длъжността „уеб дизайнер“. На 12.05.2016 г. жалбоподателката представила на работодателя си служебна бележка от медицинско заведение в уверение на това, че е в напреднал стадий на ин-витро процедура. На 19.05.2016 г. ответната страна поискала от С. да представи документ от здравното заведение, с който да докаже кога е извършена ин-витро процедурата и дали е бременна. Документите били представени от жалбоподателката на 27.05.2016 г. и на 03.06.2016 г. Същата впоследствие разбрала, че работодателят ѝ звънял до лечебното заведение, за да потвърдят, че са издали такива документи.

След направени изследвания е установено, че ин-витро процедурата е успешна, като документ за наличието на бременност жалбоподателката представила на работодателя си на 03.06.2016 г. В жалбата се твърди, че след уведомяването, че е бременна, била подложена на непрекъснато психическо напрежение - получавала писма от работодателя си, в които казва, че ще я отстрани от работа и ще спре картата ѝ за достъп до сградата.

Становището на работодателя е, че не отговаря на истината твърдението за създаване на психическо напрежение, насочено към жалбоподателката. Твърди, че възползвайки се от закрилата срещу уволнение, Д. С. неколкратно създавала напрежение на работното място, държала се арогантно със служителите и управителя и не изпълнявала точно възложените ѝ задачи. Въпреки това юридически действия спрямо нея не били предприемани, предвид деликатното състояние, в което се намирала.

Относно описания в жалбата случай, в който работодателят издал разпореждане до С. за напускане временно на офиса, се обяснява, че е единичен и не е предаден коректно в жалбата. Твърди се, че макар жалбоподателката да не била запозната със случващото се, без да е упълномощена, насърчавала останалите служители да напуснат работните си места поради високите температури, вследствие на което се породило напрежение в Дружеството. За да преустанови създаването се напрежение, управителят К. Р. разпоредил жалбоподателката да освободи работното място за деня, като изрично подчертал, че това не означава прекратяване на трудовия ѝ договор. Жалбоподателката отказала да изпълни разпореждането, но напрежението сред служителите приключило.

Втори СПЗС приел, че жалбоподателката депозирала Епикриза за приключване на дейност „асистирана репродукция“, издадена на 25.05.2016 г. от Медицински център „А.“; от този медицински документ се разбира, че на 17.05.2016 г. е направена фоликулна пункция, а на 19.05.2016 г. е направен ембриотрансфер. Жалбоподателката действително представила на работодателя си медицинския документ, от който ставало ясно, че на конкретна дата са направени кръвни тестове – бета ЧХГ, които показвали наличие на бременност.

Втори СПЗС взел предвид, че съгласно разпоредбата на КТ относно специалната закрила на жените, *бременната работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, чл. 309, чл. 310 и чл. 333, ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.* При прекъсване на бременността е длъжна в 7-дневен срок да уведоми работодателя си.

В мотивите на решението си Втори СПЗС отразил, че периодът на трудовоправната закрила на бременната започва от удостоверяването на бременността пред работодателя и продължава до раждането на детето. Възможно е обаче прекъсване на бременността и тогава трябва да бъде преустановена и специалната закрила при бременност, защото отпада нейното социално основание. Затова законът задължава работничката или служителката да уведоми работодателя си за това обстоятелство в 7-дневен срок от прекъсването на бременността. Доколкото законът не изисква специална форма на уведомяването, то може да бъде направено както писмено, така и устно. Работодаателят и длъжностните лица в предприятието са длъжни за опазват в тайна обстоятелствата относно бременността и евентуалното ѝ прекъсване.

В рамките на производството е установено, че независимо от надлежното уведомяване на работодателя от страна на жалбоподателката за провежданата от нея „ин витро“ процедура, осъществените фоликулна пункция и ембриотрансфер,

както и наличието на бременност чрез издадени медицински документи от компетентни здравни органи на конкретни дати, работодателят „Б.“ ЕООД издава заповед от 13.07.2016 г., с която разпорежда на жалбоподателката отново да представи документ, удостоверяващ наличието на бременност: „...в срок от три дни от датата на връчване, да представи на управителя на дружеството или на отговарящия за човешките ресурси актуален документ, издаден от компетентно медицинско лице, от който да е видно дали служителката е бременна или не.“ Същата е връчена на С. на 13.07.2016 г.

По преписката е установено, че действително има връчване на служебно лице на дружеството (удостоверено с подпис), с което жалбоподателката уведомява работодателя си, че е запозната със задължението си по чл. 313а, ал. 2 от КТ, че в 7-дневен срок следва да го уведоми в случай на прекъсване на бременността. Съставът подкрепя аргумента на жалбоподателката, че законът не я задължава да представя на работодателя си ежемесечно документ за наличие на бременност. В същото писмено заявление жалбоподателката отразила, че е изпълнила задължението си за уведомяване на работодателя съгласно чл. 313а, ал. 1 от КТ с представянето на съответните медицински документи на 12.05.2016 г., на 27.05.2016 г. и на 03.06.2016 г. В хода на производството пред КЗД ответното дружество не оспорило посочените дати, на които медицинските документи са депозирани, поради което съставът приел, че уведомяването на работодателя е осъществено на същите дати.

Решаващият състав формирал мнение, че дружеството необосновано, през изключително кратки периоди от време, отправяло искания за предоставяне на доказателства, че жалбоподателката все още е бременна. Предвид липсата на настъпили промени в декларираните от нея обстоятелства и задължението ѝ за своевременно информиране на работодателя за евентуално настъпили промени, съставът приел, че същата, като носител на признак по чл. 4, ал. 1, в случая „пол“, била поставена от работодателя си в особено неблагоприятно положение в сравнение с останалите служители в дружеството. Предвид изтъкнатите обстоятелства съставът не кредитирал твърденията на свидетелката, че за кратък период от време значителен брой служители са представили болнични листа (и поради тази причина е извършена проверка от ответното дружество и въз основа на възникнали съмнения относно състоянието на жалбоподателката – С. е отправяно допълнително искане за предоставяне на информация за състоянието ѝ), тъй като същите не кореспондират с представени писмени доказателства по преписката.

В рамките на производството е установено също, че между „Б.“ ЕООД и конкретно застрахователно дружество е сключен застрахователен договор - групова медицинска застраховка „Закрила“ на 23.03.2016 г., като срокът на същия бил едногодишен. Предмет на договора е група „медицинска застраховка“, като застрахователят приел да обезпечи финансово здравни услуги и/или стоки, ползвани с цел диагностика и лечение на заболявания и травматични увреди, или други договорени здравни стоки и услуги, включително свързани с профилактика, бременност и раждане на застрахованите лица, възникнали в периода на действие на застрахователния договор. С последния са застраховани 12 лица – от тях 3 жени и 9 мъже, служители на застрахователя „Б.“ ЕООД и членовете на техните семейства. Жалбоподателката е едно от лицата, включени в груповата медицинска застраховка, видно от Списъка на застрахованите лица. В случая съставът установил, че правата ѝ по застрахователния договор били прекратени на 28.06.2016 г. от работодателя, а на останалите застраховани лица – с изтичане на едногодишния срок на договора. Данните по преписката сочат, че тя не била уведомена от работодателя си, че е изключена от кръга на лицата, имащи право да получат социалната придобивка,

каквато се явява допълнителната ѝ здравна застраховка, а го установила по време на едно от посещенията си в лечебно заведение през юни-юли 2016 г.

Според работодателя причината за предсрочното прекратяване на застраховката е *„нейното недобро отношение към работния процес, несвоевременното изпълнение на възложените ѝ задачи и проблемите в работния климат, които тя създава.“*

Във връзка с този аргумент на ответното дружество, решаващият състав посочил, че в случаите на установени нарушения на трудовата дисциплина при изпълнение на задълженията, каквото е твърдението на „Б.“ ЕООД, трудовото законодателство предвижда провеждане на дисциплинарно производство срещу съответния работник или служител, каквито данни по преписката няма.

При постановяване на решението съставът на КЗД взел под внимание липсата на данни за доклади или жалби, доказващи недобросъвестното изпълнение на задълженията на жалбоподателката, каквото е твърдението на работодателя ѝ. Втори СПЗС отчетел и свидетелските показания на С. М. Ж., които се основават на преките му впечатления, добити в процеса на съвместна работа с жалбоподателката; те сочат, че поведението на същата не е ставало повод за отправяне на забележки или за затрудняване на работата по проекта, както и че жалбоподателката изпълнявала добросъвестно поетите от нея задължения.

В мотивите на решението е отразено, че не следва да се кредитират свидетелските показания на С. И. Д. относно неизпълнението на задълженията по трудовия договор от страна на жалбоподателката, тъй като от една страна същата е служител на ответника, а от друга било установено, че тя не свидетелства за обстоятелства, за които е придобила преки впечатления, а пресъздава такива, на които не е била свидетел и за които няма преки наблюдения.

В решението си Втори СПЗС подчертава, че дори в случая да е било доказано твърдението на работодателя, че причина за прекратяването на здравната застраховка на жалбоподателката е свързана с отношението ѝ към трудовия процес, не е морално служителка, която уведомила надлежно работодателя си за извършената от нея „ин витро“ процедура и за наличието на бременност, да бъде наказана от същия за *„нейното недобро отношение към работния процес, несвоевременното изпълнение на възложените ѝ задачи и проблемите в работния климат, които тя създава“*. С това свое действие освен, че я поставя в неблагоприятно положение в сравнение с другите служители на дружеството, работодателят ѝ я лишава от допълнителни здравни услуги в момент, в който има най-голяма нужда от тях.

Втори СПЗС се позовава и на европейското законодателство - неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола.

Изтъква изискването за създаване на механизми за особена защита на трудовите права на жените, които са в отпуск по майчинство и по-специално на правото им да се завърнат на същата или равностойна длъжност, да не бъдат подложени на влошаване на техните условия в резултат от ползването на такъв отпуск, както и да се възползват от всяко подобрение в условията на труд, на които биха имали право по време на тяхното отсъствие.

В постановеното решение се подчертава, че обратното доказване на ответната страна трябва да е пълно, като обхваща всички факти, на които жалбоподателят се основава; да установи други факти, опровергаващи съществуването на фактите, твърдени от жалбоподателя. Трябва да докаже и факти, от които може да се направи извод, че не е налице дискриминация или че извършените дискриминационни действия са оправдани от законова цел и средствата за постигане на целта са

подходящи и необходими. Съставът приема, че жалбоподателката е преодоляла изискването на чл. 9 за прехвърляне тежестта на доказване, като доказала наличието на трудово правоотношение от една страна и обстоятелството, че е носител на конкретен защитен от закона признак – „пол“, от друга.

С оглед установените факти и доказателствата, съставът приел, че промяната в отношението на работодателя „Б“ ЕООД към Д. С. настъпила именно след като последната го уведомила, че полага усилия да забременее. Приел за безспорно също, че спирането на допълнителната здравна застраховка е осъществено от работодателя само спрямо жалбоподателката и това е извършено непосредствено след уведомяването му за провежданата от нея „ин витро“ процедура и наличието на бременност. За състава именно тези обстоятелства се явяват причина за изключването на жалбоподателката от кръга на лицата, имащи право да получат социалната придобивка.

Съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 1 от ЗЗДискр. *„Работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр“*. Съставът приел, че в случая освен дискриминация по признак „пол“, е налице и нарушение на чл. 13, ал. 1 от ЗЗДискр. от страна на работодателя „Б.“ ЕООД, тъй като предоставената социална придобивка е част от условията при упражняване правото на труд на жалбоподателката. От друга страна, ответната страна не е навела доводи, че неравното третиране спрямо жалбоподателката е обективно обоснована и пропорционална мярка, тъй като наложената от работодателя санкция - прекъсване на допълнителното здравно осигуряване не е предвидена като форма за налагане на наказания по КТ, не е съпоставима с правата на жалбоподателката. Съставът установил, че ответната страна е осъществила дискриминация по признак „пол“, поради което е наложена имуществена санкция.

Случай с оплакване за сексуален тормоз е разгледан от Втори СПЗС с **Решение №253/2017 г. по преписка №85/2011 г. „Сексуален тормоз“** е всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, обидна, 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. Видно от посочената законова дефиниция, за определянето на конкретно поведение като форма на „сексуален тормоз“ е необходимо преди всичко същото да не е желано от потърпевшия.

В своята жалба М. И. И. твърди, че работи като ватман към Втори трамваен парк. Твърди, че началникът на отдел „Експлоатация“ Ж. Б. използвал всеки удобен момент, за да остане с нея насаме и да осъществява спрямо нея сексуални посегателства против волята ѝ. В инициативния документ е описан и случай, когато по време на организирана с колеги екскурзия, ответникът Б. намерил начин да се сдобие с ключ от хотелската ѝ стая и да влезе при нея през нощта. Сочи, че Ж. Б. упражнява сексуален тормоз и спрямо други колежки, но същите се страхуват открито да разкажат за това поради семейното си положение или по други причини. В изпълнение на правомощията си по чл. 15, ал. 1, т. 1 от Правилата за производство пред КЗД, в хода на проучването, докладчикът по преписката констатира наличието на данни за престъпление от общ характер. В тази връзка и на основание чл. 59, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация, преписка №85/2011 г. е изпратена на Софийска районна прокуратура. В отговор Софийска районна прокуратура уведомява Комисията, че с Постановление на СРП от 16.09.2011 г. по повод жалба от М. И. И. било образувано досъдебно производство. Разследването по същото се извършва от разследващ орган при Столична дирекция на вътрешните

работи, където делото е заведено под съответен номер, а към датата на отговора делото било на досъдебна фаза, етап „Разследване“.

След като в КЗД е депозирано Постановление за прекратяване на досъдебното производство поради липса на категорични факти за осъществено престъпление от общ характер и отпадане на основанията за спиране, с Решение №456/02.12.2014 г. производството по преписка №85/2011 г. е било възобновено.

В рамките на проучването по реда на чл.чл. 55-59 от ЗЗДискр. ответната страна оспорва жалбата като твърди, че описаното в нея не отговаря на истината. Поддържа доводи, че нещата стоят точно обратно и самият той бил жертва на „елегантен“ тормоз и натрапчиво поведение от нейна страна. Под „елегантен“ уточнява, че жалбоподателката всячески и непрекъснато търсела контакт с него, намирала си служебни поводи, за да контактува с него.

След преценка на всички събрани по преписката доказателства и обясненията на страните, Втори специализиран постоянен заседателен състав приел, че писмените доказателства, събрани от КЗД и сведенията, съдържащи се в прокурорската преписка, косвено свидетелстват за характера на тормоза, на който била подложена И., както и че след оплакването на И. са били предприети мерки от страна на ръководството на „С. Е.“ ЕАД за прекратяване на действията на Б. и отстраняване на условията за дискриминация. В рамките на производството са събрани и преки доказателства за това, че И. е предприела действия за прекратяване на нежеланото поведение от Б. значително преди подаване на писмени оплаквания до КЗД.

Приемайки като относими доказателства приложените показания на свидетелите по досъдебното производство, съставът посочил, че би могло да се направи обоснован извод, че в действителност спрямо И. е оказван психологически тормоз от сексуално естество от страна на Б. При преценката на показанията им, съставът взел предвид и фактите, че свидетелката И. живее в едно домакинство с жалбоподателката и е възможно да е предубедена, за Г. било известно, че ѝ е оказан сексуален тормоз от Б., което било установено с влязло в сила съдебно решение. В показанията си И. М. свидетелства, че ответната страна се опитвал да я прегръща, а тя го избутала. Същевременно, в напълно противоположната посока са показанията на останалите свидетели, че никога не са виждали Б. да осъществява какъвто и да било тормоз спрямо И.

От приложените към прокурорската преписка справки от мобилните оператори обаче съставът установил изходящи позвънявания от И. към Б. в неработно време (някои и в по-късните часове), като разговорите били провеждани от личните им мобилни телефони, а относително дългата им продължителност с категоричност доказвала, че И. проявявала желание за общуване с Б. и активно търсела контакт с него.

Предвид оценката на събраните доказателства поотделно и в тяхната съвкупност Втори СПЗС приел за безспорно установено, че действително Ж. Б. извършвал спрямо И. действия, годни да се квалифицират като такива от сексуално естество, но по никакъв начин не би могъл да ги приеме за нежелани от нея.

В постановеното решение Втори СПЗС подчертал, че „нежеланието“ е субективна категория, зависеща от личните възприятия на пострадалия към проявеното спрямо него поведение. За доказването му е необходимо да са налице обективни факти, свидетелстващи за това, че ответникът по ясен и недвусмислен начин е могъл да възприеме отрицателната оценка, с която потърпевшият определя поведението му спрямо себе си. Липсата на поведение от страна на ответника, което обективно да е възможно да се определи като ясно нежелано от потърпевшия, изключва квалифицирането му като форма на „сексуален тормоз“ по смисъла на §1,

т. 2 от ДР на ЗЗДискр. В конкретния случай, с многобройните си продължителни телефонни обаждания жалбоподателката по недвусмислен начин демонстрирала желанието си за контакт с Б. и по този начин, в резултат на собственото си поведение, допринесла за положението, в което се намира.

Предвид изложеното, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., подадената от М. И. И. жалба е оставена без уважение.

3. ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



С Решение №66/2017 г. по преписка №266/2015 г. Трети СПЗС постановил непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ във връзка с чл. 62, изр. първо от ЗМДТ, чл. 15 и чл. 186 от Наредбата за определянето и администрирането на местните такси и цени на услуги на територията на община К.

Жалбоподателката Н. П. С. сочи, че притежава наследствена къща в гр. К., която е необитаема. Поради тази причина същата не ползва услугите на общината във връзка със събирането, извозването и обезвреждането на битовите отпадъци. Обстоятелството, че къщата е необитаема, се удостоверява ежегодно от жалбоподателката чрез подаване на декларация до община К. Н. П. С. твърди, че органите на местното самоуправление и местната администрация са определили такса за битовите отпадъци на живеещите в община К. в размер на 1/1000 от данъчната оценка на имота, а за тези, които имат имоти в тази община, но не живеят в тях, таксата е в размер на 4/1000 от данъчната оценка на съответния имот. Жалбоподателката счита тази разлика в третирането за форма на дискриминация и желае Комисията за защита от дискриминация да реализира своите правомощия.

В приложеното по преписката писмо на община К. от 03.06.2015 г. кметът посочва, че жалбоподателката дължи такса за битови отпадъци за 2015 г. в размер на 44 лв. и 99 ст., което представлява 4/1000 от данъчната оценка на имота. Във връзка с така определения размер на таксата кметът се позовава на чл. 15 и чл. 186 от Наредбата за определянето и администрирането на местните такси и цени на услуги на територията на община К., както и на Решение №191 на Общински съвет – К. от 17.12.2013 г. С цитираното решение общинският съвет определил размера на таксата за битови отпадъци, както следва: 1) за собственици на жилищни и нежилищни имоти с данъчна оценка до 2520 лв. – 20/1000 от данъчната оценка на имота, който размер се формира по следния начин: 16/1000 – за сметосъбиране и сметоизвозване, 3/1000 – за депониране и 1/1000 – за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване; 2) за собственици на жилищни и нежилищни

имоти с данъчна оценка от 2521 лв. до 4500 лв. – 13/1000 от данъчната оценка на имота, който размер се формира по следния начин: 9/1000 – за сметосъбиране и сметоизвозване, 3/1000 – за депониране и 1/1000 – за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване; 3) за собственици на жилищни и нежилищни имоти с данъчна оценка от 4501 лв. до 7500 лв. – 10/1000 от данъчната оценка на имота, който размер се формира по следния начин: 6/1000 – за сметосъбиране и сметоизвозване, 3/1000 – за депониране и 1/1000 – за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване; 4) за собственици на жилищни и нежилищни имоти с данъчна оценка над 7501 лв. – 7/1000 от данъчната оценка на имота, който размер се формира по следния начин: 3/1000 – за сметосъбиране и сметоизвозване, 3/1000 – за депониране и 1/1000 – за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване; 5) за собственици, подали декларации по чл. 18б от НОАМТЦУ, т.е. декларации, че имотите са необитаеми – 4/1000 от данъчната оценка на имота, която такса се събира единствено за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване.

Съгласно чл. 62, изр. първо от ЗМДТ таксата за битови отпадъци се заплаща за услугите по събирането, извозването и обезвреждането в депа или други съоръжения на битовите отпадъци, както и за поддържането на чистотата на териториите за обществено ползване в населените места. Съгласно второто изречение на цитирания член размерът на таксата се определя по реда на чл. 66 *за всяка услуга поотделно*. Аналогично е съдържанието и на чл. 15 от НОАМТЦУ. В разглеждания от КЗД случай Общински съвет – К. определил, че физическите и юридическите лица, които са подали декларации по чл. 18б от НОАМТЦУ (т.е. декларирали са, че имотът няма да се ползва през съответната година), следва да заплатят четири пъти по-висока по размер такса за една и съща услуга - поддържане чистотата на териториите за обществено ползване, в сравнение с всички останали лица, които не са подали такива декларации. Тук следва да се има предвид, че такива декларации могат да подадат физически (и юридически) лица – собственици и/или ползватели на имоти в община К., които не ги използват в съответния период. Собствениците и ползвателите на имоти на територията на община К., които ги използват в съответния период, не биха могли да подадат такива декларации. Ето защо съставът приема, че привидно неутралното решение на Общински съвет – К. да определи различна по размер такса за услугата по поддържане чистотата на териториите за обществено ползване в зависимост от това дали лицето е подало или не е подало декларация по чл. 18б от НОАМТЦУ, поставя в по-неблагоприятно положение собствениците и ползвателите на имоти в община К., които не ги използват, в сравнение със собствениците и ползвателите на имоти, които ги използват. Без значение в случая е обстоятелството дали някои от собствениците и ползвателите на имоти в община К., които не живеят в тях, са или не са подали декларации по чл. 18б от НОАМТЦУ¹. Изборът на лицето – собственик или ползвател на даден имот, да го използва или не в рамките на определен период, е израз на конкретно ограничено или неограничено вещно право, с което разполага съответното лице. Доколкото вещните права са абсолютни по своята същност и защитават материалните притежания на правните субекти, то изборът на съответното физическо лице да не си служи в определен период със собствения му

¹ вж. *mutatis mutandis* мотивите към решенията на Съда на ЕО (сега Съд на ЕС) по дела C-127/92, C-237/94, C-1/95, C-167/97, C-317/93, C-50/96, C-411/96, C-333/97, C-537/97, C-123/10, C-415/10, в които е формулирано принципното разбиране, че в производствата за защита от дискриминация е необходимо да се установи единствено, че съответната привидно неутрална разпоредба или практика засяга или би могла да засегне по-голям брой от членовете на обществена група, дефинирана въз основа на някой от защитените признаци, в сравнение с членовете на друга обществена група, за да се приеме, че е налице *prima facie* непряка дискриминация.

недвижим имот, находящ се на територията на дадена община, респ. с имота, чийто ползвател е, безспорно представлява същностна за личността характеристика, която го разграничава от физическите лица, които са собственици и/или ползватели на имоти на територията на същата община, но които са предпочели да ги използват в съответния период. Ето защо съставът приема, че неизползването на имот от страна на негов собственик или ползвател е характеристика, която попада в обхвата на признака „лично положение“. Следователно Решение №191 на Общински съвет – К. от 17.12.2013 г. представлява форма на *prima facie* непряка дискриминация на основата на признака „лично положение“.

Съгласно правилото на чл. 9 от ЗЗДискр. в тежест на ответните страни е да докажат, че установеното неравно третиране е обективно оправдано. Ответниците в настоящото производство не са представили аргументи, а още по-малко доказателства, от които да се установи, че посредством конкретната мярка – въвеждането на различен размер на таксата за извършване на услугите по поддържане чистотата на териториите за обществено ползване, е преследвана определена законна цел. Такива аргументи и доказателства не са представени и във връзка с хипотетичната пропорционалност на предприетата мярка – дали е в състояние да постигне определена законна цел и дали не надхвърля необходимото за нейното постигане. В това отношение ответните страни се ограничават до твърдението, че съгласно ЗМСМА общинският съвет е компетентен да определи размерите на таксите за битови отпадъци. Следователно трябва да се приеме, че Решение № 91/2013 г. на Общински съвет – К. в частта, в която е определена такса за услугите по поддържане на чистотата на териториите за обществено ползване по отношение на лицата, подали декларации по чл. 186 от НОАМТЦУ, в размер на 4/1000 от данъчната оценка на имота (т. IV.1.4. от решението), в сравнение с таксата за съответната услуга, заплащана от лицата, които не са подали такива декларации, и която е в размер на 1/1000 от данъчната оценка на съответния имот, представлява форма на непряка дискриминация по признак „лично положение“ по отношение на собствениците и ползвателите на имоти в община К., които не ги използват, в сравнение със собствениците и ползвателите на имоти, които ги използват.

Община К. начислила такса битови отпадъци на жалбоподателката Н. П. С. за 2015 г. в съответствие и в изпълнение на Решение №191/2013 г. на Общински съвет - К. Поведението, което се основава на дискриминационна правна норма също има дискриминационен характер². Ето защо съставът приема, че посредством тези действия община К. извършила непряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката Н. П. С.

Воден от гореизложеното, Трети СПЗС на КЗД установил, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че т. IV.1.4. от Решение №191/2013 г. на Общински съвет – К., представлява форма на непряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо собствениците и ползвателите на имоти, които не ги използват в периода за начисляване на таксата за битови отпадъци. Установено е, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че община К, представлявана от кмета А. К., извършила непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо жалбоподателката Н. П. С. посредством начисляването на такса за битови

² Така например в Решение №2894 от 05.03.2009 г. на ВАС, петчленен състав, постановено по адм. дело №15682/2008 г., е записано, че „...неблагоприятното третиране на основата на защитен признак, изпълняващо законова норма, няма да представлява дискриминация само ако самата норма не представлява дискриминация“. Съгласно Решение №12014/18.10.2010 г., петчленен състав на ВАС „поведение, основаващо се и изпълняващо дискриминационна норма от вътрешното обективно право също се квалифицира като дискриминационно, т.к. нарушаването на принципа на равно третиране, основано на защитен признак, какъвто е настоящият случай, е обективен факт“, а „забраната на чл. 4 от ЗЗДискр. важи за всички правни субекти при осъществяване на дейността им“.

отпадъци за 2015 г. в размер на 4/1000 от данъчната оценка на имот, находящ се в гр. К. Препоръчва, на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., Общинският съвет – К. да определи еднакъв размер на таксата за поддържане чистотата на териториите за обществено ползване по отношение на всички собственици и ползватели на имоти на територията на община К.

В Решение №124/2017 г. по преписка №183/2015 г. Трети СПЗС постановил извършен тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“.

Жалбоподателката П. В. Д. заемала длъжността „старша медицинска сестра“ в Многопрофилна болница за активно лечение – Р. АД (МБАЛ – Р. АД). През 2010 г. е извършено сливане на двете детски отделения в болничното заведение. В същия период за началник на отделение „Педиатрия“ е назначена д-р Е. Г. Ц. В началото на 2014 г. тя заявила на жалбоподателката, че не желае да работят заедно. Според написаното в жалбата, след категоричния отказ на П. В. Д. да напусне работа е осъществен „системен тормоз“ спрямо нея. През март 2014 г. Е. Г. Ц. отново казала на жалбоподателката да напусне работа, тъй като в противен случай щяло да стане „много страшно“. П. В. Д. посочва, че поведението на Е. Г. Ц. се дължало на „личните отношения“ на жалбоподателката с доц. С. Д. – началник на бившето Второ детско отделение. В жалбата е описана и следната фактическа обстановка: Е. Г. Ц. е подавала до тогавашния изпълнителен директор В. И. П. рапорти с некоректно описание на трудовата дейност на жалбоподателката; на 25.06.2014 г. тогавашният изпълнителен директор В. И. П. употребил по адрес на жалбоподателката репликата „Докога ще те чакам да напуснеш... все пак ще се стигне до уволнение“; на 27.05.2014 г. част от медицинските лица в отделението подали писмена жалба срещу П. В. Д., която била адресирана до ръководството на болницата и до Комисията по професионална етика към Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи; на 29.05.2014 г. изпълнителният директор на болницата сезирал Българския лекарски съюз за предприемане на действия спрямо жалбоподателката. В тази връзка била създадена нарочна комисия, която без да поиска обяснения и становища, предложила на изпълнителния директор да предприеме мерки, вкл. „отстраняване от длъжност“; през юли 2014 г. на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“; през август 2014 г. Е. Г. Ц. поръчала на Ю. И. – санитар в болничната аптека, да предаде на жалбоподателката, че ако не напусне работа, „ще стане много страшно“ за нея; през септември 2014 г. Е. Ц., в разговор с Н. В. – санитар в отделение „Педиатрия“, употребила репликата „и да предадеш на приятелката си П. В. Д., че ще я махна“; на 05.09.2014 г. са поискани от жалбоподателката писмени обяснения във връзка с рапорт на Е. Г. Ц.; на 01.10.2014 г., по време на ползване на отпуск поради временна неработоспособност, са й поискани писмени обяснения във връзка с жалби на майки на дехоспитализирани деца. Жалбоподателката твърди, че в същия период Е.Г. Ц. отказвала да разговаря с нея, поради което комуникацията между тях се осъществявала посредством медицинската сестра А. Д. Жалбоподателката посочва, че през цялото време е спазвала своите професионални и етични задължения, но въпреки това на 05.03.2015 г. отново са й поискани писмени обяснения. В заключение жалбоподателката моли да бъде образувано производство, в което да се установи наличието на дискриминация, както и да бъдат наложени предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

Трети специализиран постоянен заседателен състав счита, че за постановяването на законосъобразно и правилно решение трябва да се има предвид следното: Не се спори между страните, че през 2010 г. са били обединени двете съществували до този момент детски отделения в МБАЛ – Р. АД. За началник на

новосформираното отделение по педиатрия била назначена д-р Е. Г. Ц., която преди това работила в едното от съществуващите отделения. Длъжността „старша медицинска сестра“ заела жалбоподателката П. В. Д., която работила в другото от двете отделения. След 2010 г. съществувало напрежение и разделение между служителите в зависимост от това в кое от предходните отделения са работили. Това обстоятелство се установява, както от изявленията на страните в производство, така и от приложените по преписката писмени доказателства, като например, даденото от П. В. Д. обяснение от 27.03.2014 г. по описа на МБАЛ – Р. АД, жалба от 27.05.2014 г. по описа на МБАЛ – Р. АД, писмо от 12.06.2014 г. на Районната колегия на Българския лекарски съюз – гр. Р., становище от 18.06.2014 г. на Комисията по професионална етика към Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи - клон Р. и др. Що се отнася до цитираната жалба, се установява, че същата била подадена от 20 служители на отделение „Педиатрия“ срещу П. В. Д. и била адресирана до тогавашния изпълнителен директор на дружеството – ответника В. И. П. Последният от своя страна препратил жалбата до Районната колегия на Българския лекарски съюз – гр. Р., която отговорила с цитираното писмо. В същия период ответницата Е. Г. Ц. подала до ръководството на болницата няколко рапорта, в които се съдържаха твърдения за определено поведение на жалбоподателката. Въз основа на тези доклади и становището на Районната колегия на Българския лекарски съюз – гр. Р. е образувано дисциплинарно производство, което завършило с издаването на заповед от 21.07.2014 г. на изпълнителния директор на МБАЛ – Р. АД, с която на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. Заповедта е обжалвана по съдебен ред и е отменена от Върховния касационен съд. В решението си съдебният състав приел, че наложеното дисциплинарно наказание не съответства на тежестта на извършените нарушения на трудовата дисциплина от страна на жалбоподателката. Отчетено е и обстоятелството, че в противоречие на чл. 197 от КТ при издаването на заповедта, работодателят взел предвид заличените към съответния момент дисциплинарни наказания, които са били наложени на жалбоподателката през 2002 г. и 2012 г. След сезирането на Комисията за защита от дискриминация трудовото правоотношение на П. В. Д. е прекратено със заповед от 12.05.2015 г., издадена на основание чл. 328, ал. 2, във вр. с чл. 326 от КТ.

На първо място, жалбоподателката се оплаква, че спрямо нея Е. Г. Ц. и В. И. П. са осъществили тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. чрез отправянето на подканяния да напусне работа и заплахи, че ще бъде уволнена. В писмените обяснения, дадени в хода на настоящото производство, Е. Г. Ц. заявява следното: *„През месец януари 2014 г. проведох разговор с мед. сестра П. В. Д., в който ѝ заявих, че в интерес на работата в отделението е тя да освободи длъжността „старша сестра“.* Настоящият състав счита, че въпросната реплика, която е отправена към жалбоподателката от нейния пряк ръководител, представлява форма на тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признака „лично положение“. Заявлението на по-високостоящ служител, че работникът трябва да напусне работа, без този по-високостоящ служител да разполага с представителна власт по отношение на работодателя, е в състояние да накърни достойнството на работника и да създаде враждебна, обидна и унижителна среда спрямо него. Неотнормено е въпросът какво било поведението на самия работник, доколкото евентуалното му противоречие с вътрешния за предприятието трудов ред следва да бъде установено при всички положения в хода на дисциплинарно производство по реда на Кодекса на труда, в което да бъде предоставена възможност на работника да се защити. В случая наличието на признака „лично положение“ се свързва с обстоятелството, че

жалбоподателката, като старша медицинска сестра била пряко подчинена на Е. Г. Ц. и била в конфликт с нея, довел до разделяне на целия колектив от санитарни и медицински сестри в отделение „Педиатрия“. Останалите твърдения на жалбоподателката за отправени към нея подканяния да напусне работа и заплахи, че ще бъде уволнена, са останали недоказани, въпреки че и в рамките на проведеното открито заседание съставът предоставил възможност на процесуалния представител на жалбоподателката да поиска събирането на доказателства, които биха могли да потвърдят изложената в жалбата фактическа обстановка.

На второ място, жалбоподателката излага оплаквания за осъществяване спрямо нея тормоз от страна на Е. Г. Ц. посредством изготвянето на доклади и изпращането им до ръководството на болницата. Съставът е на мнение, че това поведение на ответната страна не може да се възприеме като форма на дискриминация, доколкото част от функциите на началниците на отделения е да докладват на своите ръководители за работните процеси в ръководените от тях звена.

На следващо място, жалбоподателката счита, че работодателят извършил дискриминация, като поискал от нея да представи писмени обяснения във връзка с подаваните от Е. Г. Ц. рапорти. Трети СПЗС не споделя тази позиция. Предоставянето на възможност на служителя да обясни своето поведение в рамките на образувано дисциплинарно производство е задължение на работодателя, което произтича от чл. 193 от КТ, а въпросното правило цели на първо място защитата на правата и законните интереси на самия служител.

Що се отнася до оплакването на жалбоподателката, че В. И. П. осъществил дискриминация, като сезирал с жалба Българския лекарски съюз за предприемане на действия, съставът се позовава на събраните в хода на производството доказателства, като приема, че с въпросното писмо ответникът препратил жалбата на Комисията по професионална етика към Районната колегия на Българския лекарски съюз – Р. С оглед съдържанието на подадената от двадесет работници жалба и с оглед компетенциите на въпросната комисия, описани в чл. 28 от Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, съставът приема, че описаното поведение на ответника В. И. П. не съставлява дискриминация.

На следващо място, жалбоподателката твърди, че посредством налагането на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ са извършени, както дискриминация, така и нарушение на чл. 20 от ЗЗДискр. Няма данни по преписката работодателят - МБАЛ – Р. АД или В. И. П., в качеството на представляващ болницата в съответния период, да са приложили различни критерии във връзка с налагането на дисциплинарни наказания и по този начин да са третирали по-неблагоприятно жалбоподателката в сравнение с нейни колеги. Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. едва след като бъде установено наличието на *prima facie* дискриминация (т.е. установено е наличието на неравно третиране между лице – носител на характеристика, свързана със защитимите от антидискриминационното законодателство признаци и лице, което не е носител на тази характеристика), тежестта на доказване се прехвърля върху ответните страни. В случая жалбоподателката не е посочила лица, които са били третирани различно от нея в сравними ситуации, както и доказателства относно такива обстоятелства. Ето защо съставът приема, че подадената жалба се явява недоказана и следователно неоснователна в това отношение.

В хода на производство е представено и копие от заповед от 12.05.2015 г. на изпълнителния директор на МБАЛ – Р. АД, с която се прекратява трудовото правоотношение на П. В. Д. Доколкото въпросната заповед не е предмет на подадената жалба, съставът не следва да се произнесе по въпроса дали

волеизявлението на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката е дискриминационно.

Воден от гореизложеното, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че ответната страна Е. Г. Ц. извършила дискриминация под формата на тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признака „лично положение“ спрямо жалбоподателката П. В. Д. Установил още, че ответните страни - Многопрофилна болница за активно лечение – Р. АД, представлявана от изпълнителния директор И. С. и В. И. П. - не са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация.

Във връзка с установеното осъществяване на дискриминация от ответницата Е. Г. Ц., на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на същата е наложено административно наказание глоба в размер на 250 лева.

Аналогичен е и казусът в **Решение№6/2017 г. по преписка №33/2016 г.**

В подадената до КЗД жалба Н. П. М.-А. посочва, че на 08.01.2016 г. получила от секретарката на ПМГ „Акад. И. Ц.“ – гр. В. предизвестие за пенсиониране с основание, че навършила необходимата възраст. Счита, че само обективни причини могат да наложат смяна на преподавателя в края на първия срок, каквито в случая според нея няма. Жалбоподателката отбелязва, че класът, на който е и класен ръководител и преподавател по БЕЛ, е 12 клас, който завършва на 13.05.2016 г. На 18.05.2016 г. учениците се явяват на държавен зрелостен изпит по български език и литература. Обяснява, че за три месеца учениците трябва да свикнат с нов учител, който да оформи успеха им за дипломата по предмета и да се подготвят за изпита.

В подкрепа на твърдението си, че спрямо нея има лично отношение Н. П. М.-А. посочва факта, че в учебното заведение има и други колеги, навършили възрастта за пенсиониране и най-вече същите не подготвят ученици за държавни зрелостни изпити. Жалбоподателката твърди, че в устен разговор попитала директорката защо само тя е пенсионирана, а последната ѝ заявила, че „останалите се държат, както трябва“. Уточнява, че не става въпрос за нарушения на трудовата дисциплина от нейна страна, а за факта, че в лични разговори с нея изразявала мнението си как работата в училището може да бъде по-ползотворна и коректна.

Трети СПЗС приема за установено, че жалбоподателката Н. П. М.-А. заемала длъжността „учител“ в ПМГ – В. в продължение на 30 години. На основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, във вр. с чл. 326, ал. 2 от КТ трудовото ѝ правоотношение е прекратено, считано от 08.02.2016 г., поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, каквото придобила на 06.08.2015 г. (към тази дата навършила 60 години и 8 месеца). Ответната страна - директорът на ПМГ „Акад. И. Ц.“ – В., Т. И. В. не отрича, че в периода, в който е прекратено трудовото правоотношение на жалбоподателката (февруари 2016 г.), в гимназията имало и друг учител, придобил стаж и навършил възраст, даващи му право на пенсия, но неговото трудово правоотношение не е прекратено и той продължава да работи в училището. Директорът на гимназията признава, че причината да вземе решение за прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателката са подадените срещу нея жалби и оплаквания от родители на ученици.

Съставът счита, че изложената фактическа обстановка осъществява състава на нарушението „пряка дискриминация“ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., съгласно който „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“.

За да обоснове този извод, съставът взел предвид следното: Не се спори между страните, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение на

жалбоподателката същата е имала изискуемите при пенсиониране осигурителен стаж и възраст. От страна на ответницата обаче има признание (съвпадащо с твърденията на жалбоподателката), че към този период в гимназията имало и друг учител, който също имал придобит стаж и навършена възраст (на 04.10.2015 г.), даващи му право на пенсия, но неговото трудово правоотношение не е прекратено.

За да е налице пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. е необходимо да се установят конкретни факти, че поведението на ответната страна спрямо засегнатото лице е основано на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В случая съставът счита, че действията и актовете на ответната страна спрямо жалбоподателката се дължат на нейното лично положение, формирано от обстоятелството, че срещу нея имало подадени жалби от родители на ученици (свидетелските показания потвърждават този факт). Вместо да предприеме мерки по налагане на дисциплинарно наказание за констатираното „неетично поведение, уронващо престижа на гимназията и авторитета на директора“, ответната страна предприела действия по прекратяване на трудовото правоотношение. Според състава разгледаното поведение на ответната страна безспорно представлява неравно третиране по смисъла на ЗЗДискр. в сравнение с колегата ѝ Н. Х. Б., на когото, макар и да имал придобити осигурителен стаж и възраст за пенсиониране, трудовото правоотношение не е прекратено - по данни на ответната страна единствено и само защото срещу него не е имало оплаквания и сигнали.

Съставът приема за безспорно доказано, че директорът на ПМГ – В., Т. И. В., при упражняване правото по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ извършил пряка дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., тъй като прекратяването на трудовото правоотношение на Н. П. М.-А. представлява по-неблагоприятно третиране. Съгласно санкционната разпоредба на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от ЗЗДискр., наказанието следва да бъде индивидуализирано съобразно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. С оглед на тези обстоятелства налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, средствата за защита на жертвата трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл. 15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл. 18 от Директива 2006/54). В случая съставът приема за смекчаващи отговорността обстоятелства намеренията на ответната страна да опази авторитета на гимназията след констатираното „неетично поведение“ на жалбоподателката, поради което налага на директора на в ПМГ – В., Т. И. В. глоба в минимален размер, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. - 250 лв.

Воден от гореизложеното, Трети СПЗС на КЗД, на основание чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., установил, че директорът на ПМГ „Акад. И. Ц.“ – В., Т. И. В., извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на жалбоподателя Н. П. М.-А.

Предмет и на **Решение №373/2017 г.** е дискриминация под формата на тормоз на основата на признак „лично положение“.

В жалбата си П. И. З. твърди, че спрямо него от страна на ответната страна В. П. Г., заемаща длъжността „директор“ на С.И., е упражняван тормоз по признак „лично положение“, изразяващ се в грубо и тенденциозно отношение, застрашаващо здравето му, уронващо престижа и достойнството му с използване на думи като „наглец и рушветчия“, заплахи за уволнение, както и оплаквания за неравно третиране при изплащане на възнаграждения за допълнително материално стимулиране. Изразява предположение, че същите се изплащат по неясни критерии

или липсата на такива; твърди за промяна мястото и характера на работа, нарушаващи правото на труд, както и за липсата на възможност за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация в сравнение с останалите служители на С.И.

По предявените оплаквания от П. И. З. за повишаване на тон и използване на обидни изрази, позовавайки се на показанията, дадени от свидетелите А. Д. и Т. Г., Трети СПЗС приема за доказано, че ответната страна употребявала по адрес на жалбоподателя обидно по своето съдържание обръщение „наглец, рушветчия“, както и заплахи за уволнение, които били употребени и по техен адрес и към други служители на С.И. Показанията им сочат, че практика на ответната страна било да обижда служителите, които набелязала за уволнение.

Свидетелите М. Т.- изпълняващ длъжността „юрисконсулт“ и Я. Ч. - началник на отдел в СИ, към процесния период служители в С.И. на СО, сочат, че не са били свидетели на подобно грубо и негативно отношение от страна на В. П. Г. към жалбоподателя и не са чули да се отправят посочените изрази към него, но техните показания потвърждават отрицателен факт и не могат да опровергават показанията на А. Д. и Т. Г. Съставът при преценка на показанията взел предвид и обстоятелството, че всеки от тях има особени взаимоотношения с ответната страна, която го прави възможно предубеден или зависим, но няма причина да не се даде вяра на някой от тях.

От събраните материали по преписката се установява, че е налице конфликт и междуличностно напрежение между жалбоподателя и ответната страна, изразяващ се в открито несъгласие от страна на П. И. З. с действията и отношението на ответната страна към него, както и несъгласие с методите на работа и разпореждания на ответната страна, което дава възможност да се предположи субективно отношение спрямо жалбоподателя. Също така, съгласно разпоредбата на чл. 127, ал. 2 от Кодекса на труда, работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. Съставът приема за безспорно установено, че ответната страна, в качеството на работодател, не спазила цитираната императивна разпоредба на КТ по отношение на жалбоподателя, което довело да неравно третиране под формата на словесен тормоз на работното място по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1., т. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.

Съгласно §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. тормоз е всяко нежелано поведение на основата на признаците на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Нежеланото поведение на работодателя, в което се изразява тормозът, има за цел нахърняване достойнството на работника. Тормозът е налице, когато поведението на едно лице чрез действие или бездействие е нежелано за лицето, към което е насочено. Нежелано поведение е това, което създава отрицателни чувства, емоции и преживявания за лицето, към което е насочено, и което поведение има за цел създаване на обидна, унижителна или застрашителна среда на работното място.

Относно признака „лично положение“ - като признак той сам по себе си предполага наличие на конкретен, обективен, различен, определящ, значим и индивидуализиращ лицето белег, въз основа на който то е поставено в по-неблагоприятно, неравностойно положение в сравнение с друго лице, което се намира в сходно положение, но не притежава този белег. По отношение на защитимия признак „лично положение“ и причинно-следствената връзка между него и проявеното неблагоприятно третиране трябва да се има предвид следното: в Решение №14/10.11.1992 г. по конституционно дело №14/1992 г. относно

тълкуването на чл. 6 от Конституцията на Р България Конституционният съд е установил, че „останалите признаци - религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние, фактически се придобиват или изменят в процеса на социалната реализация на гражданите в обществото в резултат на упражняване на определени права. Всеки от тези признаци представлява за отделния гражданин равна възможност, предвидена и гарантирана в Конституцията, която не може съгласно чл. 6, ал. 2 да бъде основание за привилегировано отношение към него или за ограничаване на правата в качеството му на гражданин“. Очевидно, този постулат е пряко приложим и при служебни и трудови отношения, или казано по-друг начин – приложим е в случаите, когато физическите лица упражняват конституционно гарантираното им право на труд (чл. 16 и чл. 48 от КРБ).

Подобна теза се съдържа и в Решение №3416/16.03.2010 г., постановено от Тричленен състав на Върховния административен съд, което е потвърдено с Решение №8383/22.06.2010 г. на Петчленен състав на ВАС. Съдът счита, че „правото на труд и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.“.

Това мотивира състава да приеме, че конкретните взаимоотношения между работодател и служител, свързани с работа в конкретно учреждение са елемент от личното положение на индивида. В този смисъл тормозът по признак „лично положение“ при упражняване право на труд попада в обхвата на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 1 от ЗЗДискр. и в тази част жалбата следва да се уважи като основателна и доказана.

Относно твърденията на жалбоподателя за възпрепятстване изпълнението на преките му задължения чрез забрана на проверки на определени търговски обекти и прекратяване на изготвен АУАН/2013 г. се установява, че след проверка на АУАН и с оглед неговата законосъобразност, административнонаказателното производство е прекратено с резолюция от 15.08.2013 г. поради липса на компетентност на служителите на С.И. да я извършат, което опровергава твърдението, че му било пречено да изпълнява своите служебни задължения. В тази част съставът счита жалбата за неоснователна. Тези действия не са свързани с личността на жалбоподателя и са съобразени с произтичаща от закона необходимост. От представената справка за дейността на сектор КТД се установява, че в идентичните случаи действията на ответната страна са същите, без оглед личността на съставителите на АУАН.

Относно твърденията на жалбоподателя, че бил командирован да приема обаждания в оперативния център на С.О., което обстоятелство е израз на дискриминационно отношение спрямо него, от представената заповед на инж. В. П. Г. се установява, че на основание чл. 120, ал. 1 от КТ на жалбоподателя е възложено да премине на длъжност „старши инспектор“ за срок от 45 дни от 04.03.2015 г до 17.04.2015 г. в Р.И. „И.“, което опровергава твърденията му.

Относно твърденията на жалбоподателя за лишаване от право да работи чрез спиране работата на сектор КТД, с което действие бил „превърнат в затворник в работно време“, от приложения доклад от 20. 05 2015 г. на началника на отдел „Контрол на търговската и рекламна дейност“, се установява, че е извършена проверка за състоянието на отдела. Констатациите на проверката сочат, че служителите на отдела не познават нормативната уредба, което може да доведе до неправилно прилагане текстовете на наредбите при извършване на контролна дейност. Установява се от свидетелските показания на М. Т., че със заповед от 25.02.2015 г на директора на С.И. е спряна дейността на отдела и се отнася до всички служители на сектора, а не само за жалбоподателя, което обстоятелство не се

оспорва от него в проведените открити заседания по преписката. Въпреки че се потвърждават фактите, изложени в жалбата, липсва връзка между действията на ответната страна и специфична черта от личността на жалбоподателя, която да е причина или поне възможна причина за третирането му, т.е. липсва, както разлика в третирането, така и защитен признак.

Твърдението на жалбоподателя, че е неравно третиран при изплащане на възнаграждения за допълнително материално стимулиране в сравнение с другите служители, заемащи същата длъжност, се опровергава от справка за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати на всички служители на длъжност „главен експерт“ в С.И., каквато длъжност е заемал жалбоподателят. За 2014 г. е видно, че жалбоподателят за първото тримесечие е получил допълнително възнаграждение за постигнати резултати в размер на 629.00 лева, за второто в размер на 533.00 лева, за третото в размер на 402.00 лева и за четвъртото - 800.00 лева. Това опровергава твърденията му за неравно третиране във връзка с изплащането на суми за допълнително материално стимулиране, което по същество е оплакване за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр.

Макар жалбоподателят да не е посочил лица за сравнение, от представената справка е видно, че посочените суми са определени в зависимост от поставените оценки на служителите за постигнати резултати, които оценки не се оспорват, както и че в сектора, в който е работил жалбоподателят, са налице служители, на които са определени по-ниски възнаграждения за допълнително материално стимулиране. В случая безспорно е установено, че жалбоподателят е третиран така, както всички останали служители при сходни обстоятелства.

Относно твърдението на жалбоподателя, че е лишен от възможността за обучение в сравнение с останалите си колеги – нарушение на чл. 15 от ЗЗДискр., се установи, че съгласно удостоверение от 30.04.2014 г. от Института по публична администрация, издадено на П. И. З., същият участвал в проведено обучение за всички служители на С.И. през 2014 г. Що се отнася до проведените обучения за 2015 г., от свидетелските показания на М. Т. се установява, че жалбоподателят и другите служители в сектор КТД са отказали участие в организирано от сектор „Правно обслужване“ обучение - обстоятелство, което не се оспорва от жалбоподателя в проведеното открито заседание.

Воден от гореизложеното, Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, че по отношение на П. И. З. ответната страна инж. В. П. Г. - директор на С.И. към С.О., осъществила дискриминация по смисъла §1, т. 1 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ чрез словесен тормоз, наричайки го „наглец и рушветчия“. Установил още, че ответната страна не е извършила нарушение на чл. 14 и чл. 15 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя. На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на инж. В. П. Г.- директор на С.И. към С.О., е наложена глоба в размер на 300 лева за извършената дискриминация под формата на „тормоз“ на основата на признак „лично положение“. В частта относно изложените оплаквания за нарушение на чл. 14 и чл. 15 от ЗЗДискр., жалбата е оставена без уважение.

С Решение №59/2017 г. по преписка№ 105/ 2016 г. Трети СПЗС установил дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“.

В сигнала до КЗД К. С. Д. посочва, че майка ѝ е на 74 години и живее в с. А., община П., където има само един магазин за хранителни стоки. Негови собственици са сестра ѝ и зет ѝ (Т. С. П. и Ж. А. П.), съответно дъщеря и зет на майка ѝ, които отказват да ѝ продават хляб. Сигналоподателката подчертава, че това автоматично лишава майка ѝ от възможността да се изхранва, тъй като се налага да ходи за тази

цел до съседните градове, но понеже е възрастна и трудноподвижна, ѝ е невъзможно да го прави. В заключение К. С. Д. посочва, че създадените между тях лични отношения са причина за отказа им да обслужват майка ѝ.

Трети състав приема за установени данните, посочени в жалбата. Не се спори между страните, доколкото има категорични свидетелски показания по преписката (на кметския наместник на с. А. – П.Х. и на сигналоподателката и дъщеря на И. Т. С. – К. С. Д.), а и самопризнание от страна на самия Ж. А. П., че именно той, а не съпругата му, отказвал на И. Т. С. да пазарува хранителни стоки и най-вече хляб от неговия магазин. Причината затова е отказът ѝ да му предостави скица от неин имот, където преди време се е помещавал негов павилион.

Макар да не покрива критериите за престъпление, отказът на Ж. А. П. да продава хранителни продукти на своята тъща и заинтересована страна в производството, представлява тормоз по смисъла на ЗЗДискр. спрямо възрастната жена. Според §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 или създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Съставът приел за установено, че на ответника бил известен фактът, че в селото има само един хранителен магазин – неговият, и въпреки това, след възникналия помежду им конфликт, отказал да продава на И. Т. С. хляб и други продукти. Обстоятелството, че едва след намесата на регионалния представител на КЗД започнал отново да ѝ продава хранителни продукти, затвърждават мнението на състава, че спрямо засегнатото лице И. Т. С. е извършен тормоз.

За да е налице тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. е необходимо да се установят конкретни факти, че поведението на ответника спрямо засегнатото лице е основано на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В случая съставът счита, че действията на Ж. А. П. спрямо И. Т. С. се дължат на нейното лично положение, формирано от обстоятелството, че тя е негова тъща, във връзка с което имат конфликт за документи, които тя не желае да му предостави. И вместо да търси друг начин за набавянето им, ответникът отказал да ѝ продава хранителни стоки в притежавания от него единствен магазин в селото, чрез което формално изнудвал И. Т. С. с една-единствена цел – да му предостави исканата скица. Разгледаното вече поведение на ответната страна безспорно е в състояние да накърни авторитета и достойнството на засегнатото лице и да създаде обидна за него среда. Описаното поведение на Ж. А. П. сочи за нежелано, неблагоприятно и унизително третиране на И. Т. С., което представлява тормоз по смисъла на ЗЗДискр.

Имайки предвид факта, че направените от КЗД усилия дадоха резултат и след намесата на регионалния представител на КЗД ответникът започнал да продава хляб на И. Т. С., както и с оглед особената ценност, която представляват взаимоотношенията между толкова близки роднини (първа и втора степен на родство), каквито са страните в настоящото производство, съставът намира, че следва само да констатира извършеното нарушение, но не и да налага санкции.

Воден от гореизложеното, на основание чл. 65, ал. 1 и ал. 2 от Закона за защита от дискриминация, съставът установил, че Ж. А. П. извършил акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на И. Т. С. Установено е, че И. Т. С. не е извършила акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на И. Т. С. Не е наложена глоба на Ж. А. П. за извършването на установената дискриминация.

Казусът, станал предмет на производството по **преписка №263/2015 г.**, по която е постановено **Решение №63/2017 г.**, се отнася до нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. поради отказ да се предоставят стоки и услуги и пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от същия закон.

Жалбоподателят Т. И. К. заявява в своята жалба до КЗД, че на 20.01.2015г. в късните вечерни часове посетил магазин „К.“, намиращ се в гр. Р., за да си закупи необходимите му хранителни продукти - плодове от сектор „Плодове и зеленчуци“, хляб от сектор „Хляб и хлебни изделия“ и колбаси от витрината за самообслужване. Когато пресметнал според маркировката на етикетите на съответните продукти общата сума, която трябва да заплати, преценил, че тя ще е по-голяма от наличните му пари в момента. Тъй като не видял някой свой познат, от когото да вземе пари на заем, преценил, че ако върне хляба, който бил взел, ще му стигнат парите да заплати другите два продукта. Върнал се на щанда за хляб и оставил взетия преди малко хляб, като използвал предпазна ръкавица. След това отишъл на касата, заплатил останалите продукти и се отправил към изхода на магазина, но веднага след касовата зона го спряла охраната. Охранителите, които не се легитимирали и били без табелки с имената си, го помолили да ги последва в тяхната стая, за да направят справка. На другия ден жалбоподателят разбрал, че охранителите са служители на фирма „Б.“ ООД. Той заявява, че въпросната вечер бил изготвен протокол, който не могъл да прочете, защото бил без очилата си. Твърди, че охранителите проверили касовата му бележка и покупките му и установили, че всички продукти отговарят по вид и количество с маркираните в касовата бележка. Заявява, че отказали да му прочетат какво е записано в протокола, а в същото време се появила И. П. – дежурният управител в магазина, която е завеждащ сектор „Месо“, с която се познавал визуално, тъй като всеки ден пазарувал в този магазин. Той попитал и нея какво нарушение е извършил, а тя му отговорила, че видяла нарушението на камерата, на която ясно се виждало, че той връща стока от сектор „Хляб и хлебни изделия“. Тогава жалбоподателят подписал протокола и поискал един екземпляр за себе си, но му отказали, като отговорили, че няма право на такъв екземпляр и няма право да влиза в магазина една година съгласно вътрешните правила на магазин „К.“. След няколко дни жалбоподателят се опитал да влезе в магазина, за да потърси управителя А. К. и да го попита защо не му е предоставен екземпляр от съставения протокол въпреки неговото многократно настояване затова, но бил спрян отново от двамата охранители, които му казали, че той няма право да влиза в магазина и дори да минава през паркинга му, тъй като той също е собственост на магазин „К.“. Твърди, че те го хванали и го извели от магазина и се разпоредили, да се маха оттам. Твърди, че охранители му обяснили, че няма право на копие от протокола и че не може да се среща с управителя, защото няма право да влиза в магазина. Подателят на жалбата твърди, че след около месец се опитал отново да влезе в магазин „К.“, но отново бил спрян от охранителите с указания да не се опитва да влиза в магазина за срок от една година и той не правил повече опити. Твърди, че забраната да пазарува в магазин „К.“ му създава изключително неудобство и проблеми, тъй като това е най-близкият магазин за него и предлага стоки и услуги, които ги няма в другите близки магазини. Твърди още, че принудителното му извеждане от магазина и действията при „задържането“ за справка са го злепоставили пред другите граждани, почувствал се репресиран, унижен и дискриминиран. Това довело до повишаване на кръвното му налягане, създадо му здравословни проблеми, които преди това той нямал и ежедневно се чувствал дискомфортно. Поради гореизложеното той „обжалва“ действията и решенията на описаните в жалбата лица – физически и юридически, чрез които смята, че е нарушен принципът на равно третиране и той е поставен в положение на дискриминация по признак „лично

положение“ във връзка с равен достъп до стоки и услуги. Моли Комисията да ги отмени, като възстанови правото му да пазарува в магазин „К.“ в град Р. Моли да се изиска протокола, с който му е наложена забрана да влиза в магазина за период от една година. Прилага копие от жалбата си до Комисията за защита на потребителите.

Установените обстоятелства налагат извода, че в съответствие с изискванията на чл. 9 от ЗЗДискр. жалбоподателят представя факти, от които може да се направи предположение, че му е отказан достъп до стоки и услуги в търговските обекти на К. Доколкото посоченото дружество извършва търговска дейност на територията на Р България, свързана с предлагането на услуги, следва да спазва изискванията на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр., който гласи, че *„не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1“*. В съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. за дружеството, конституирано като ответна страна, възниква задължението да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.

Разглеждащият състав, след като се запознал с представените от ответните страни доказателства, приема за установено, че същите доказват нарушение на правото на равно третиране на жалбоподателя.

На първо място, съставът отчита признанието на ответното дружество на факта, че жалбоподателят не е допускан за период от една година в магазините, в които дружеството извършва търговска дейност, продавайки стоки на дребно.

От представеното по преписката Споразумение за въздържане от действия – посещения в хипермаркетите на К. от 26.01.2015 г. е видно, че същото е подписано от четири лица, като в заглавната част присъстват имена Т. И. Г. – като пълномощник на К., с посочено ЕГН, съвпадащо с това на жалбоподателя и А. К., без трето име, ЕГН и адрес, като задължено лице. В края на текста са положени подписи за хранителен магазин К. от В. П., за задължено лице от Т. И. Г. и за свидетели от К. П. и И. Ж. Налице е явна липса на надлежно изразена воля, доколкото не е ясно кой кой е всъщност – от изписаните едно или две имена без адреси или други данни идентификацията е невъзможна. Поради присъствието на различни лица в заглавната част и в частта на подписите, като едно лице се явява в две различни, напълно несъвместими качества, а „насреща“ присъстват две различни, практически неидентифицируеми лица, е невъзможно да се определи кой в какво качество участва, има ли някой от описаните в споразумението лица представителна власт за юридическото лице. Подобно „споразумение“ е явно нищожно и не може да породи права и задължения за жалбоподателя и ответното дружество. Все пак, позовавайки се на същото, жалбоподателят бил възпрепятстван да посещава някой от търговските обекти на К. на територията на страната за срок от една година.

В становище си ответното дружество застъпва тезата, че всеки клиент следва да спазва Правилата за вътрешния ред, поставени на видно място в търговския обект. От представените по преписката Правила за вътрешния ред се установява, че в същите не е упоменато клиентите да се въздържат от връщане на взета веднъж стока, каквото ответникът визира като нарушение, извършено от жалбоподателя. Напълно голословно се установява и твърдението, че „върнатата“ от жалбоподателя стока се наложило да се бракува. В тази връзка намира за несъстоятелни, както твърдението, че жалбоподателят нарушил вътрешния ред на хипермаркети „К.“, така и че причинил някаква щета и ответната страна имала право да защити интереса си.

Съставът счита, че в разглеждания случай е налице пряко, дискриминационно третиране, породено от защитен признак. Фактът, че ответната страна без каквото и

да е действително правно или фактическо основание предприела неприемливи и увреждащи интересите на жалбоподателя действия, забранявайки му достъпа до магазините на веригата, покрива хипотезата на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Това поведение е свързано с личността на жалбоподателя с оглед твърденията на ответната страна и безспорно попада в защитения признак „лично положение“. Тъй като неравното третиране е осъществено при предоставянето на стоки и услуги от страна на ответното дружество, то деянието осъществява и специалния състав на пряка дискриминация по чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Доколкото нарушението е извършено при осъществяване на търговска дейност и е продукт на практика, която застрашава правата и интересите на широк кръг лица да получат наравно с останалите клиенти предоставените услуги в търговските обекти на К., както и за да се постигне възпиращ и превъзпитателен ефект, настоящият състав счита, че на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на ответното дружество следва да бъде наложена имуществена санкция в максималния възможен размер от 2500 лв.

Относно ответната страна - охранителна фирма „Б.“ ООД, представлявано от управителя Т. Т., съставът счита, че същата не е допуснала нарушение на ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя, тъй като в процесния случай служителите на дружеството са изпълнявали дадени им указания от дружеството-възложител и съответно са следели за спазване на установения от дружеството пропускателен режим при влизане и излизане от охранявания обект.

От събраните по преписката доказателства не се установява извършено нарушение на Закона за защита от дискриминация персонално от А. К. в качеството му на управител на магазин „К.“ - гр. Р. и от И. П. – дежурен управител и завеждащ сектор „Месо“ в същия търговски обект. Така нареченото споразумение не носи подпис на първия, въпреки че той е описан като „задължено лице“, а положеният „за К.“ подпис не може да се свърже с И. П.

Воден от гореизложеното и на основание чл. 65 от ЗЗДискр. Трети специализиран постоянен заседателен състав установил, че спрямо жалбоподателя Т. И. К., за периода от 26.01.2015 г. до 26.01.2016 г., от страна на „К. Б. ЕООД енд Ко“ КД е извършено нарушение на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. поради отказа да му се предоставят стоки и услуги и пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от същия закон поради по-неблагоприятното третиране на основата на признак „лично положение“. За допускане на нарушението, извършено при осъществяване предмета на дейност на юридическото лице и на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. КЗД наложила на „К. Б. ЕООД енд Ко“ КД имуществена санкция в размер от 2500 лв.

Установено е, че спрямо Т. И. К., ответните страни А. К., в качеството му на управител на магазин „К.“, находящ се в град Р.; И. П. – дежурен управител и завеждащ сектор „Месо“ в магазин „К.“, гр. Р. и Охранителна фирма „Б.“ ООД, чрез управителя си Т. Т. Т., не са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация.

Решение №201/2017 г. по преписка №225/2015 г. е постановено във връзка с оплаквания за дискриминация в нарушение разпоредбата на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Производството е образувано по сигнал, подаден от Асоциация на пострадалите от банка (юридическо лице, което извършва публично привличане на влогове или други възстановими средства и предоставя кредити или друго финансиране за своя сметка и на собствен риск), представлявана от председателя на УС Б. Н. Т. и лицата В. И. М., О. З. Ш., М. П. и Л. П. Изложените оплаквания са насочени срещу Фонда за гарантиране на влоговете в банки, представляван от председателя

на УС на Р. М., Министерство на финансите, представлявано от министъра на финансите, БНБ, представлявана от председателя на управителния съвет И. С.

Асоциацията на пострадалите от въпросната банка, представлявана от Б. Т., посочва, че на 29.06.2014 г. българските власти поискали от Европейската комисия одобрение за схема, която да предостави кредитна линия на българския банков сектор, която според изложеното представлявала държавна помощ. Отбелязват, че България поискала разрешение за държавна помощ като предпазна мярка, за да бъде предпазена финансовата система на страната и което ЕК разрешила.

Твърди се, че при тези условия друга банка (не посочената в настоящото производство, от която са пострадали вложителите) получила „необходимата ликвидна подкрепа“, като по този начин ликвидните проблеми на банката били преодолени. Според изложеното, по същото време банката, от която са пострадали вложителите в производството пред КЗД, също отговаряла изцяло на условията, определени от ЕК за оказване на ликвидна подкрепа, но такава не ѝ е оказана. Според изложеното в сигнала, с тези действия на министъра на финансите и БНБ е нарушен принципът на равно третиране на вложителите в банката, като се твърди, че същите били поставени в по-неблагоприятно положение сравнено с вложителите на другата банка, получила подкрепата, по признак „лично положение“. Сигналоподателите търсят отговор „... какво конкретно се преследва с лишаването на група граждани от позитивната мярка на държавата“, поради това че не е посочено с каква цел помощта е отпусната само на едната банка, а на другата не. Изложено е мнение, че следва да бъде установено дали тази цел е законова, а оттам да се установи доколко средствата за нейното постигане са съразмерни с целта, дали са подходящи и необходими.

В сигнала се твърди също, че на заинтересуваните вложители било отказано да встъпят в процеса по несъстоятелност и системно им бил отказван достъп до информация от синдиците на банката. Сочи се, че Фонда за гарантиране на влоговете в банки разполагал с повече права в сравнение с вложителите, като последните не могли да упражняват в пълен обем правата си, въпреки че правата на Фонда и на вложителите са регламентирани „в един и същи ред на вземания – чл. 94, ал. 1 от Закона за банковата несъстоятелност, „при извършване и разпределение на осребреното имущество вземанията се изплащат в следния ред: 4 вземания, за които фондът се е суброгирал, и вземания на вложители, които не са покрити от системата за гарантиране на влоговете“.

Трети специализиран заседателен състав приел за установено следното:

В периода от 12 юни до 20 юни 2014 г. имало засилено теглене на средства от сметки на клиенти в банката (от която са пострадали вложителите), в брой и чрез нареждания за превод по банков път. Това се потвърждава и от представените по преписката писма-уведомления на въпросната банка, адресирани до БНБ. Видно от тяхното съдържание, въпросната банка уведомила БНБ за проблеми с ликвидността, които довели до затруднения в посрещането и изпълнението на паричните задължения към вложителите. Става ясно, че кризата била предизвикана от загуба на доверието в банката, която предизвикала масова паника сред вложителите. В случая няма спор, че на 20.06.2014 г. банката преустановила разплащанията и всички други банкови операции.

Следва да се има предвид, че Българската народна банка действа в съответствие с принципа на отворената пазарна икономика при свободна конкуренция, като подкрепя ефективното разпределение на ресурсите.

Между страните не се спори, а и от доказателствата по преписката се установява, че предложението за прилагане на надзорната мярка - поставяне под

специален надзор на банката било именно във връзка с уведомленията на банката, касаещи проблеми с ликвидността на средствата.

Въз основа на направените от страна на банката уведомления, Решение на УС на БНБ поставя същата под специален надзор за срок от три месеца. Наред с това, в решението на БНБ е отразено, че поради засиленото теглене на средства от клиенти на банката в периода 12 юни - 19 юни 2014 г. включително, ликвидните активи на банката към 20.06.2014 г. не са били достатъчни, за да може същата да изпълнява задълженията си в деня на тяхната изискуемост.

Като надзорна банка БНБ взела решението на основание чл. 115, ал. 2, т. 2 и т. 3 от Закона за кредитните институции, като видно от решението, целта била да бъде намален ликвидният натиск от клиентите на банката и същата да бъде оздравена. В чл. 151 от ЗКИ се регламентира реда за обжалване на административните актове, издадени от БНБ, в т.ч. и решението за отнемане на лиценз.

По отношение оплакванията във връзка с отпускането на държавна помощ, в решението на КЗД се посочва, че Договорът за функциониране на Европейския съюз - чл. 107, параграф 1, определя кои мерки представляват държавна помощ. Общностната норма – чл. 108, параграф 3 от ДФЕС, изисква като основен принцип Европейската комисия да бъде уведомявана за държавна помощ с оглед преценката дали помощта е съвместима с вътрешния пазар на съюза. Съставът посочва, че „държавна помощ“ е всяка помощ, предоставена от държавата или общината или за сметка на държавни или общински ресурси, пряко или чрез други лица, под каквато и да е форма, която нарушава или застрашава да наруши свободната конкуренция чрез поставяне в по-благоприятно положение на определени предприятия, производството или търговията на определени стоки, или предоставянето на определени услуги, доколкото се засяга търговията между държавите-членки.

В случая Европейската комисия е органът на ниво ЕС, който е компетентен да получи нотификации за държавни помощи от държавите-членки на основание чл. 108, параграф 3 от ДФЕС и да издаде положително решение за съвместимост на помощта, когато са налице основания за това, респективно да издаде решение за липса на държавна помощ или отрицателно решение за несъвместимост на помощта. От това следва, че на ЕК е отредена основна роля по отношение на нотификацията на планирана държавна помощ и съответно постановяването на решение относно съвместимостта на помощта. Следва да се има предвид, че държавната помощ е обективно понятие, определено в чл. 107, параграф 1 от ДФЕС. Правомощието на ЕК е да приема групови освобождавания, а исканията се отправят от съответната държава-членка. Решенията на ЕК се отнасят единствено за мерките, които отговарят на всички критерии по чл. 107, параграф 1 от ДФЕС.

В случая данните, касаещи одобрение за отпускане на държавна помощ, се обективират в *Съобщение на Комисията относно прилагането от 1 август 2013 г. на правилата за държавните помощи към мерките за подкрепа на банки в контекста на финансовата криза (2013/C 216/01)*.

Видно от представените по преписката доказателства изискването за предоставяне на държавна помощ е да се предоставя само и единствено на жизнеспособни банки без недостиг на капитала. Става ясно, че изискването за платежоспособност е ясно посочено и сред условията за одобряване на схемата за подкрепа на ликвидността в полза на българските банки.

Комисията, в сътрудничество с държавите-членки, държи под постоянно наблюдение всички системи за предоставяне на помощ, съществуващи в тези държави (чл. 108 ДФЕС). Контролът на държавните помощи от страна на ЕК е важен компонент в защита правилата на свободната и лоялна конкуренция и необходима мярка за защита на свободната търговия. Спазването на нормативните правила и

процедури води до създаване на равни условия и правно гарантирани възможности за отделните предприятия, региони и сектори в рамките на ЕС. На второ място, чрез този контрол държавите-членки се задължават предварително да проверят дали дадено държавно подпомагане би било подходящ инструмент за постигане на целите от общ интерес за Съюза като цяло. По този начин се предотвратява нецелесъобразното разходване на публични средства и ресурси, които в крайна сметка се заплащат от данъкоплатците. Поради тази причина преди дадена държава да може да осъществи проект за държавна помощ, той трябва да бъде одобрен от ЕК. Държавите-членки са задължени да уведомяват, освен в случаите на ясно дефинирани изключения, ЕК за всеки проект съгласно процедурата за нотифициране на държавни помощи.

Поставянето на въпросната банка (от която са пострадали вложителите) под специален надзор поради опасност от неплатежоспособност става по искане на самата банка, във връзка с изчерпване на наличната ѝ ликвидност. В хода на производството става ясно, че банката не е подавала искане за предоставяне на държавна помощ, за разлика от другата банка, на която е предоставена такава. Това обстоятелство не е оспорено от страна на подателите на сигнала. В случая банката, на която е предоставена помощ, направила искане за отпускане на държавна помощ, а от страна на банката (от която са пострадали вложителите) са предприети единствено действия за уведомяване на централната банка за проблеми с ликвидността и предприемане на мерки, включително и поставянето под специален надзор по реда чл. 115, ал. 2,1.2 от ЗКИ. Именно поради тези обстоятелства съставът не може да приеме тезата, застъпена в сигнала на Асоциацията на пострадалите от въпросната банка, че отговаряла изцяло на условията, определени от ЕК за оказване на ликвидна подкрепа, но такава не ѝ е оказана.

Съгласно изискванията на европейското право – виж т.т. 58-60 от Съобщението на ЕК, съответните банки трябва да отговарят на определени критерии, в т.ч. да не изпитват недостиг на капитал. Става ясно, че ликвидната подкрепа за банката, получила помощ под формата на държавен депозит в размер на 1,2 млрд. Лева, е предоставена като част от схемата за ликвидност, одобрена от ЕК в деня на искането. Съставът следва да подчертае, че одобрението за отпускане на държавни помощи не е преценка на държавата, а на ЕК съобразно правилата на Европейския съюз за държавната помощ. Ето защо КЗД не разполага с правомощия да направи преценка и да обсъжда основанията за отпускане на държавни помощи по смисъла на чл. 107 и чл. 108 от ДФЕС.

В хода на откритите заседания, от страна на подателите на сигнала не се установи с кои конкретни действия на държавни органи е извършена пряка дискриминация по признак „лично положение“ спрямо пострадалите вложители на въпросната банка.

Трети СПЗС сочи, че 33Дискр. цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение въз основа на признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от закона или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.

В зависимост от защитения признак, на който се основава пряката дискриминация, съществуват различни стандарти по отношение на това дали може да бъде оправдана с преследването на законна цел, пропорционалност, систематичност и съгласуваност на средствата, установени с постигането ѝ, дори случаят да не попада в изключенията по чл. 7 от 33Дискр. Правилото за равното третиране предвижда, че лицата, които са в сходно положение, следва да бъдат третирани по еднакъв начин, а не да са обект на по-неблагоприятно третиране единствено поради факта, че притежават определена характеристика, която е

„предмет на защита“. Такова по-неблагоприятно третиране се нарича пряка дискриминация.

От данните по преписката не се установи наличието на сходно положение между банката (от която са пострадали вложителите) и банката, която получила държавна помощ, а оттам и на вложителите на двете дружества. Трети СПЗС следва да посочи, че принципът на недискриминация забранява различното третиране в сходни ситуации и еднаквото третиране в различни ситуации, освен ако това различно третиране е обективно оправдано и използваните средства са пропорционални на преследваната цел.

Съставът счита, че Комисията за защита от дискриминация не разполага с правомощие по закон да прави преценка и да ревизира финансовите показатели на търговските дружества, респ. банките. Комисията е компетентна да изследва въпроси, касаещи различно третиране при сравними сходни обстоятелства.

Съгласно Закона за кредитните институции Българската народна банка е компетентният орган в Република България за упражняване на надзор върху банките по смисъла на чл. 4, параграф 1, т. 40 от Регламент (ЕС) №575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) №648/2012 (ОВ, L 176/1 от 27 юни 2013 г.), наричан по-нататък Регламент (ЕС) №575/2013.

Отнемането на лиценза на дадена кредитна институция може да бъде оспорено пред Върховния административен съд. Издаването на административен акт по отнемането на лиценза от страна на БНБ не е ограничено със срок и зависи изцяло от проверките, които БНБ ще извърши в кредитната институция.

В допълнение, по случая с банката не са били налице и условията за предоставяне на ликвидност от страна на централната банка по чл. 33 от Закона за Българската народна банка и Наредба №6 на БНБ от 19 февруари 1998 г. за кредитиране на банки в левове срещу обезпечение, тъй като банката не разполагала с ликвидни активи, отговарящи на законовите изисквания, които да предостави като обезпечение на БНБ.

Следва да се има предвид, че въпросите, касаещи финансовото състояние на търговските банки – тяхната ликвидност, не попада в правомощията и компетентността на КЗД.

Относно твърденията в сигнала, че ФГВБ разполагал с повече права в сравнение с вложителите, като последните не могли да упражняват в пълен обем правата си, следва да се има предвид следното: Законът за гарантиране на влоговете в банките урежда обществените отношения, свързани с надеждното функциониране на системата за гарантиране на влоговете в банките и защитата на вложителите, както и устройството, целите, функциите и дейността на Фонда за гарантиране на влоговете в банките – чл. 1 от закона. В случая следва да се има предвид, че в хода на производството по преписката сигналоподателите не конкретизират оплакванията си в тази част. Не сочат какъв вид информация им е отказана от синдика на банката и за кои конкретни актове се касае. Поддържат единствено тезата, че не са с еднакви права с тези на Фонда. Сравнението, което се прави е между: 1) физически лица (неопредлено кои) вложители в конкретна банка и 2) юридическо лице, създадено със специален закон - Закона за гарантиране на влоговете в банките, като контрол върху дейността му се упражнява от Сметната палата. С оглед така наведените оплаквания следва да се посочи, че съгласно чл. 3, ал. 1, т. 1 от ЗГВБ, една от законовите цели на Фонда е да осигурява защита на влоговете и изплащане на гарантираните влогове. Фондът гарантира пълно изплащане на сумите по влоговете на едно лице в една банка независимо от броя и размера им до 196 000 лв. В същия

закон е регламентирано, че Фондът изплаща задължения на съответната банка към нейни вложители до гарантираните размери, в случай че са налице основанията, разписани в чл. 20 от същия закон.

Следва да се отчете и обстоятелството, че законодателят е отредил съществена роля в производството по банкова несъстоятелност на ФГВБ, като гарант на интересите на вложителите като фактор, който е мотивиран да постигне високи финансови резултати при управлението и осребряването на имуществото на банката с цел максимално удовлетворяване, както на него в качеството му на основен кредитор по силата на суброгацията, така и за всички останали кредитори на банката. Наред с това производството по реда на Закона за банковата несъстоятелност е специално производство, което има за цел да осигури във възможно най-кратък срок справедливо удовлетворяване на вложителите и другите кредитори на банката.

За установяване случай на дискриминация антидискриминационното законодателство изисква сравнител, т.е. сравнимо сходно обстоятелство, при което група лица при сходни обстоятелства да са третирани по различен начин.

При съвкупната преценка на събраните по преписката доказателства не се установяват действия, безспорно поведение или обстоятелства, от които да се направят изводи за неравно третиране на сигналаподателите на основата на признака „лично положение“ спрямо други лица. В хода на производството не се установи казуална връзка между предендирания в сигнала защитен признак и действията на ответните страни.

Гореизложеното налага извода за неоснователност на сигнала, поради което и на основание чл. 65 от ЗЗДискр., същият е оставен без уважение.

Комисията за защита от дискриминация е сезирана с жалба с оплаквания за тормоз по признак „лично положение“, въз основа на които е образувана **преписка №464/2015 г.**, приключила с постановяване на **Решение №288/2017 г.**

Производството е образувано по жалба от доц. д-р Р. С. А. срещу ректора на МУ - П. проф. д-р С. К. В инициативния документ пред КЗД жалбоподателката заявява, че е дългогодишен служител на МУ – гр. П., като посочва подробно академичното си развитие по години. Посочва, че практиката на университета установила неписани правила, съобразно които в съответните катедри се утвърждават лица, изпълняващи функцията на „завеждащ секция“ по определена специалност, като затова съответното лице получава месечна добавка към основната си работна заплата. Продължава, че в рамките на проведен на 16.01.2015 г. катедрен съвет на Катедра ЗМИЗМ било взето решение (след проведен избор с тайно гласуване) да бъде утвърдена за позицията „завеждащ секция „Обща медицина“ като решението било отразено в Протокол, който бил докладван от ръководителя катедра на Факултетен съвет на ФОЗ, проведен на 28.01.2015 г. Наред с други две предложения – за назначаване на доц. Н. А., д.и., на длъжност „главен административен асистент“ и за утвърждаване на доц. Т. С., д.м., на позицията „завеждащ секция „Здравен мениджмънт“, на гласуване било подложено и предложението за утвърждаване на жалбоподателката за „завеждащ секция „Обща медицина“. Жалбоподателката посочва, че за същата позиция кандидатствала и доц. д-р Л. Д.-Т., която не получила необходимия брой гласове.

В жалбата пред КЗД се навеждат твърдения, че съгласно установения ред, деканът на ФОЗ проф. д-р Р. С., д.м., представил на ректора на Медицински университет – гр. П. доклад за горепосоченото гласуване и в резултат на това ректорът издал заповеди за предложените за заемане на длъжността и позицията, съгласно двата протокола. Жалбоподателката заявява, че заповед не била издадена единствено за нейното утвърждаване за предложената позиция, както и че не е

налице мотивиран изричен отказ за утвърждаването ѝ на позицията „завеждащ секция „Обща медицина“. Жалбоподателката посочва, че провела неколнократни разговори с ректора и получила уверение, че „това е формалност и ще бъде поправено“ и акцентира, че на фишовете за заплатата ѝ се появил запис „ръководител секция“. Междувременно твърди, че „се появило друго лице на позицията „завеждащ секция „Обща медицина“, което не било нито обсъждано, нито одобрявано по надлежния ред от съответните академични органи.

На 08.10.2015 г. жалбоподателката подала до Ректора на университета искане по реда на чл. 24 и сл. от АПК с волеизявление за уреждане на взаимоотношенията им. На 15.10.2015 г. получила писмен отговор с искане да представи документите, на които се позовава в искането си и жалбоподателката съответно допълнила отправеното искане към ректора с приложени копия на 16.10.2015 г.

Жалбоподателката заявява, че до момента на подаване на жалбата не получила отговор от Ректора и настоява, че „този ескалиращ психологически натиск придобива все повече застрашаващи кариерното ѝ развитие и човешкото ѝ достойнство размери“. Изказва опасения за сигурността на трудовото си правоотношение при ответника. Счита, че спрямо нея от страна на ответника е проявено неравно третиране по признак „лично положение“, без затова негово поведение да са налице разумни и основателни причини. Заявява, че е „поставена в незаслужено унижително за авторитета ѝ на човек и специалист положение, като наред с това уронва и човешкото ѝ достойнство“, поради което счита, че наред с посочената дискриминация по признак „лично положение“ е налице и състава на нарушението „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

Жалбоподателката работила при ответника по трудово правоотношение по силата на сключен трудов договор. Между страните не се спори, че при разпределяне на преподавателското натоварване жалбоподателката не е третирана неравно, напротив – при разпределяне на преподавателските часове отношението спрямо нея е еднакво с това към нейните колеги. Предмет на спора между страните е дали начинът, по който е определен ръководител на секция е легитимен или нелегитимен, както и дали издаването на заповед за човек, който е избран без кворум, съставлява нарушение на правилата за избор и оттам потенциално нарушение на Закона за защита от дискриминация. Видно от представените доказателства, безспорно се установи, че в практиката на МУ – П. са установени неписани правила, съобразно които в съответните катедри се утвърждават лица, изпълняващи функцията на „завеждащ секция“ по определена специалност. За завеждащ секция може да бъде утвърдено само едно лице. Завеждащият секция получава и добавка към основната си работна заплата по силата на допълнително споразумение към трудовия договор. В хода на проучването са събрани писмени и гласни доказателства, видно от които се установи, че на проведения катедрен съвет на катедра ЗМИЗОМ бил извършен избор за заемане на позицията „завеждащ секция „Обща медицина“ към катедрата, в който са участвали двама кандидати. Видно от протокола и доклада на ръководителя на катедрата – доц. Д. Д., при проведеното тайно гласуване повече гласове получила жалбоподателката, поради което решението на катедрения съвет било именно тя да бъде утвърдена за позицията „завеждащ секция „Обща медицина“ към катедра ЗМИЗОМ.

Съгласно обичайната неписана, но установена практика, деканът на ФОЗ представя на Ректора доклад с мотивирано предложение за назначаване на избрания кандидат за заемане на свободната позиция. По преписката са събрани доказателства, че проф. д-р Р. С., д.м., внесъл доклад, видно от който последният предлага за заемане на позиция „завеждащ секция „Обща медицина“ към катедра ЗМИЗОМ именно жалбоподателката. Въпреки избора, за заемане на позицията било

определено друго лице - доц. д-р Л. Д., чиято кандидатура била отхвърлена от КС и поради това не била обект на гласуване и утвърждаване на ФС. По преписката не се изясни по какъв ред била излъчена и утвърдена тази кандидатура и дали тя отговаря на основните изисквания за заемане на длъжността.

Също така безспорно се установи, че Ректорът се възползвал от неписаните правила за избор на лице, заемащо позицията „завеждащ секция „Обща медицина“ към катедра ЗМИЗОМ и счел за допустимо да упражни възможността си за дискреционна преценка, с което еднолично и без мотиви да избере кандидат единствено по свое усмотрение.

Настоящият състав признава оперативната самостоятелност на ректора, но предвид обичайната и установената от години практика в МУ-П., счита че е нарушен основен принцип на неписаното обичайно право, утвърдено с практиката на университета и действало непроменено през годините, а именно – принципът на равнопоставеността.

Чл. 9 от ЗЗДискр. изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна (при условия на главно и пълно доказване), така и за жалбоподателя. Макар непълно и насрещно, доказването на жалбоподателя е „начално“. В тази връзка ответните страни са задължени да представят надлежни доказателства в подкрепа на това, че не допускат неравно третиране при осъществяване на избор за заемане на определена длъжност. В хода на изясняване на обективната действителност не бяха ангажирани доказателства от ответната страна в подкрепа на тезата ѝ, че еднолично избраният от ректора кандидат притежава професионална характеристика, която да налага изключение от установения правен обичай.

Решаващият състав, след като прегледа представените от ответните страни доказателства приема, че ректорът създал равни възможности и условия за лицата, желаещи да кандидатстват за свободната позиция „завеждащ секция „Обща медицина“, но предвид качеството си на орган по назначаване действал еднолично и назначил кандидат в отсъствие на мотивирано оправдан избор.

Ответната страна не опровергава твърденията на жалбоподателя за извършена дискриминация, като не представя доказателства в подкрепа на твърденията, че действието му в условията на оперативна самостоятелност и в разрез с утвърденото неписано правило, не е нарушение на равните възможности и е обективно оправдано.

Според постоянната съдебна практика на СЕО, сега Съда на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения. Заради това принципът за равенство в третирането изисква еднаквите случаи да бъдат третирани по един и същи начин и забранява сходното третиране на различни случаи. Следователно, забраната за дискриминация не позволява две групи лица в сходно положение да бъдат третирани по различен начин. Също така като императивно условие, за да се констатира наличието на дискриминация, е необходимо коректно да бъдат посочени лица сравнители, поставени в по-благоприятни условия от друга група лица, намиращи се в сходно с тяхното положение на базата на признаците по ал. 1 на чл. 4 от ЗЗДискр. или „чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика“ – чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Сравнението в този смисъл се приема като основен и задължителен елемент от фактическия състав на всеки един от двата вида дискриминация и наличието му е основание да се приеме или не, че е налице по-неблагоприятно третиране на жалбоподателя спрямо „друго лице при сравними сходни обстоятелства“ или „чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба,

критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими".

Съставът счел, че не е налице различно лично положение на жалбоподателя спрямо лицето, посочено за сравнител - доц. д-р Л. Д., което да било съобразено с прилагането на правилата на избор на „завеждащ секция „Обща медицина“ към катедра ЗМИЗОМ. Именно поради сходството между личните положения на двамата кандидати следва да се приложат и еднакви правила при техния избор.

Относно претенцията, че действията на ректора на МУ – гр. П. представляват „тормоз“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“, съставът приема, че тя е доказана поради следното: по смисъла на чл. 5, във вр. с параграф 1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр. „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна и обидна или застрашителна среда за него. За да е налице съставът на нарушението „тормоз“ е достатъчно реализирането само на един от алтернативно изброените прояви на състава на нежелано поведение - накърняване на достойнството, създаване на застрашаваща, вредоносна, обидна, унизителна или принизяваща среда. В тази връзка, по случая са събрани доказателства в подкрепа на това, че действията, съответно бездействията на ответника, са били определено нежелани, като освен това са създали принизяваща и обидна среда за жалбоподателката.

Предвиденото от законодателя административно наказание „глоба“ за извършителя е в размер от 250 до 2000 лева. Съгласно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН при определяне на наказанието се вземат предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. При определяне на наказанието настоящият състав отчита следните смекчаващи обстоятелства, които обуславят по-ниска степен на обществената опасност: не е установено ответникът да е извършил други нарушения на Закона за защита от дискриминация и за него това се явява първо нарушение. За постигане целите на закона - ефективна защита от дискриминация и равенство в третирането и възможностите, е необходимо налаганите наказания за прояви на дискриминация да са ефективни, с разубеждаващ и възпиращ ефект. Изложените по-горе смекчаващи отговорността обстоятелства, наред с липсата на отегчаващи такива, обуславят налагането на наказание в размер над минималния, но около средния, поради което настоящият състав счита, че глоба от 600 лева за осъществения тормоз е в състояние да изпълни целта на наказанието в специален и генерален аспект, както и да осъществи превенция. Освен това, във връзка с чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр., е дадено задължително предписание за недопускане повторно на дискриминация.

С Решение №260/2017 г. по преписка №201/2016 г. е установено, че не е извършено нарушение на основата на защитения по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“, във вр. с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Производството по преписката е образувано въз основа на жалба, подадена от П. Т. П. от гр. С. срещу ЦГМ ЕАД. Според изложеното в жалбата П. Т. П. е пенсионер поради навършена възраст и 47 години трудов стаж. Има жилище и адресна регистрация в гр. С. Посетил билетен център на ЦГМ, за да закупи с преференция като пенсионер карта за пътуване с обществения градски транспорт на територията на СО. Отговорът, който получил от служителите на ЦГМ е, че няма право да се възползва от преференцията за пенсионери при ползването на подобна карта, тъй като не е жител на гр. С. Ако иска карта за градски транспорт, могат да му издадат такава, но без право на пенсионерско намаление. Отивайки в друг билетен център на ЦГМ отговорът, който получил, бил същият.

В хода на производството се установява, че жалбоподателят е с настоящ адрес в гр. С. Постоянния си адрес жалбоподателят не споменава никъде в жалбата. Той става ясен на състава едва от приложеното към жалбата копие на личната карта на жалбоподателя, от която е видно, че постоянният му адрес е в гр. Х.

Съставът безспорно установява, че направеният му два пъти отказ за издаване на карта с намаление е изцяло в съответствие с разпоредбата на чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата за реда и условията за пътуване с обществен градски транспорт на територията на СО, приета от СОС. Съгласно чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата право на пътуване с преференциални карти имат лицата, получаващи пенсия, навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от Кодекса за социално осигуряване и с постоянен адрес на територията на СО. В правомощията на общинския съвет на дадена община е да определя условията и реда за пътуване по маршрутите на обществения градски транспорт на територията на съответната община. Това правомощие е изрично упоменато в чл. 21, ал. 1, т. 25 от Закона за местното самоуправление и местната администрация. Изводът, който може да се направи е, че конституираната ответна страна – ЦГМ е само изпълнител на приетата и утвърдена от СОС наредба. Същото се потвърждава и от проведеното на 06.07.2017 г. открито заседание. В него процесуалният представител на ответната страна заявява: *„Държа да подчертая, че решенията кой да ползва преференции се вземат от СОС и те стават въз основа на преценка до каква степен могат да се отпуснат някакви субсидии, за да може да бъде компенсирано дадено преференциално пътуване. Така че на практика пряко ЦГМ, дори и непряко, не определя тези условия, той е просто един изпълнител на вече приети нормативни, поднормативни актове, които са приложими, и е длъжен да се съобразява“*.³

Въз основа на това, съставът счел, че жалбоподателят трябвало да посочи като ответна страна по преписката – СОС, а не ЦГМ, поради което Трети специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация решава, че жалбата е неоснователна и недоказана във връзка с оплакванията за неравно третиране на жалбоподателя спрямо други лица в сравнимо сходна ситуация .

Важно е да се установи дали вторият критерий (за постоянен адрес на територията на СО), който е неделим от първия (лица, получаващи пенсия, навършили възраст по чл. 68, ал.ал. 1-3 от КСО) е налице, за да се определи на кои лица да бъдат издадени преференциални карти за пътуване с обществен градски транспорт и дали тази положителна мярка спрямо тази група лица или води до неравно третиране на лица, които са в еднакво положение с други. Установи се, че в Наредбата са предвидени отстъпки в цената на картите за определени категории граждани, като разликата се компенсира от държавния или общинския бюджет. Съставът установи, че тази мярка е положителна спрямо пенсионерите, отговарящи на условията по чл. 29, ал. 1, т. 1 от Наредбата. Тя не може да се счита за дискриминационна практика, тъй като, както вече бе споменато, съгласно чл. 21, ал. 1, т. 25 от ЗМСМА – общинският съвет на дадена община определя условията и реда за пътуване по маршрутите на обществения градски транспорт на територията на съответната община. От това следва, че в зависимост от площта и населението ѝ, всяка община сама определя дали да изгради собствен обществен градски транспорт или не. Жалбата е оставена без уважение.

С Решение №274/2017 г. по преписка № 242/2015 г. Трети СПЗС установил, че е извършено нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и наложил глоба на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. За недопускане на повторно нарушение е дадено

задължително предписание на основание чл. 47, т. 1, във вр. с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр.

Производството по преписката е образувано по подадена жалба от Е. В. С. от гр. С. срещу НУИИ и срещу директора на училището. В инициативния документ жалбоподателката съобщава, че на 07.09.2011 г. с трудов договор била назначена в НУИИ на длъжност „преподавател по математика“ на пълно работно време, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 569 лева. Заеманата от нея длъжност е приравнена по ранг на „старши учител“. Сочи, че притежава нужното образование и професионална квалификация за изпълняване на горепосочената длъжност и че е член на синдикалната организация в училището.

От датата на назначаването ѝ до настоящия момент трудовото ѝ възнаграждение не само не било индексирано, но установила, че нейни колеги със същата квалификация и длъжност получавали по-високо основно трудово възнаграждение. Най-ниската известна ѝ заплата, получавана от старши учител в училището, била в размер на 620 лв., като най-масовото възнаграждение, изплащано на старшите учители в НУИИ е в размер на 650 лв., а за някои старши учители установеното индивидуално основно трудово възнаграждение е равно или дори надхвърля 690 лв.

С оглед на гореизложеното отправяла искания за изравняване на заплата ѝ с установените стандарти в училището, но ѝ било обяснено от административния директор, че тъй като след учебната 2011/2012 г. и първия срок на 2012/2013 г. е ползвала неплатен отпуск за отглеждане на малко дете, ще има право да получи актуализация на възнаграждението си едва след като работи поне 6-шест месеца след завръщането от отпуск. Не получила разяснение къде е регламентирано това изискване, поради което у нея възникнало съмнение относно достоверността и съществуването му. Дори и след изтичането на този шестмесечен срок актуализация на възнаграждението не получила. Ето защо отправила и писмена молба до директора на училището, с която официално помолила за повишаване на заплата ѝ. Искането ѝ не само, че не било удовлетворено, но молбата като цяло не предизвикала каквато и да било реакция от страна на директора - не получила писмен или друг отговор относно решението и мотивите за вземането му. Впоследствие, от страна на административния директор на училището и в присъствието на директора, на жалбоподателката било разяснено, че след като не получила изричен писмен отговор на молбата си, следва да счита, че е налице мълчалив отказ по искането ѝ. Други аргументи и обяснения не ѝ били дадени нито от директора на училището, нито от административния директор. От друга страна, нямала достъп до вътрешните документи на училището, регламентиращи определянето на трудовите възнаграждения за съответните длъжности, за да може адекватно да защити правата си.

С оглед на гореизложеното твърди, че старши учителите в НУИИ имат различни по размер основни възнаграждения, независимо от факта, че имат идентичен образователен ценз, умения и квалификация, имат идентични или сходни длъжности, изпълняват еднакви по обем и сложност задължения. Счита, че работодателят не е осигурил равни условия на труд за всички служители в повереното му училище. В допълнение, при съпоставяне на определеното ѝ трудово възнаграждение с горепосочените суми, получавани от други старши учители, счита че по отношение на нея е налице неравностойно третиране при упражняване на конституционно гарантираното ѝ право на труд. Счита, че изпълнява същите по обем и сложност задължения, както и останалите учители с по-високо трудово възнаграждение, както и че се справя с възложената ѝ работа много добре и в никакъв случай не по-лошо от останалите старши учители, което би следвало да ѝ

предостави възможност за получаване на равностойно на останалите трудово възнаграждение. Намира още отношението на ръководството към нея за дискриминационно и обидно.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, изслушани в откритото заседание, Трети специализиран постоянен заседателен състав прие за установено следното:

Жалбоподателката Е. В. С. изпълнява длъжността „старши учител“ в НУИИ, гр. С. от 2011 г., видно от приложен трудов договор. Съгласно него, размерът на трудовото ѝ възнаграждение е 569 лв. По преписката са приложени и Вътрешни правила за работната заплата в сила от 26.06.2014 г., според които минималното възнаграждение за старши учител е 555 лв. Това е регламентирано и в Наредба №1/2010 г. за работната заплата на персонала в звената от системата на Народната просвета, в сила от 01.09.2014 г. Съгласно нея минималната заплата на старши учител от системата на Народната просвета е 555 лв. С представените поименни щатни разписания за различни периоди от 2013 г. и 2014 г. се доказва, че месечното трудово възнаграждение на жалбоподателката не е променяно. На други, заемащи същата длъжност лица, възнагражденията са също 569 лв., а на трети нейни колеги са 589 лв. Видно обаче от поименното щатно разписание към 10.11.2014 г., на нейни колеги заплатите са вече 720 лв., 650 лв. и 640 лв. Пак от там е видно, че на жалбоподателката остава 569 лв., т.е. има разлики в заплащането за една и съща длъжност повече от 100 лв.; трудовото възнаграждение на жалбоподателката не е коригирано и е с най-нисък размер, с което съставът приема, че жалбоподателката е доказала *prima facie* дискриминация, основана на защитения признак „лично положение“ и прехвърлила доказателствената тежест на ответната страна.

Независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от Кодекса на труда, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр. Работодаателят не изпълнил и задълженията си по чл. 13, ал. 1 от ЗЗДискр., по силата на която разпоредба той следва да осигурява еднакви условия на труд без оглед на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Неизпълнението на задължението по чл. 14 от ЗЗДискр. представлява самостоятелно нарушение на ЗЗДискр. и не е необходимо да се основава на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. Налице са и фактическите предпоставки на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от закона и в настоящия случай уговарянето и заплащането на различно по размер основно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд представлява и пряка дискриминация, основана на признак „лично положение“, т.е. работодателят извършва едновременно нарушение по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. и дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр.

Съгласно цитираната в Решението практика на ВАС, независимо от свободата на договаряне на трудовото възнаграждение, работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение, което означава, че същият е следвало да се съобрази с него въпреки факта, че жалбоподателката ползвала продължителен неплатен отпуск и имала пропуски в работата си, като извиняване на отсъствия на ученици от училище без извинителен документ (медицинска бележка или уведомления от родителя). Съгласно чл. 14 от ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд, поради което

настоящият състав трябва да установи дали трудът, полаган от жалбоподателката, е еднакъв или равностоен с този на другите служители, заемащи длъжността „старши учител“. Доказателства от страна на директора в тази посока, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., не са представени и не се претендира да има разлика в изпълняваните от тях трудови задължения. Не са представени доказателства, че жалбоподателката е атестирана, което да бъде повод за nepовишаване на възнаграждението ѝ. Действително има установени правила за получаване на допълнителни възнаграждения за постигнати добри резултати, но няма такива за постигнати лоши резултати, за да послужи като мотив за ниското възнаграждение. Ако ответната страна имала някакви претенции по отношение на изпълнението на трудовите задължения на жалбоподателката или по отношение на трудовата дисциплина, Кодексът на труда дава всички възможности да се проведе съответното дисциплинарно производство и да се наложи съответното наказание. Не са представени доказателства за такива производства, респективно наложени наказания. Не са представени никакви мотиви от ответната страна, освен че трудовото възнаграждение на жалбоподателката не е под минималното, определено по реда на Наредба №1/2010 г. Освен това, в представените по преписката Вътрешни правила за организация и разпределение на работната заплата в НУИИ не се съдържат каквито и да било доказателства в подкрепа действията на директора - nepовишаване трудовото възнаграждение на жалбоподателката до размера на това на останалите служители на длъжност „старши учител“.

Неизпълнението на задължението за осигуряване на еднакво възнаграждение е административно нарушение по смисъла на чл. 78 от ЗЗДискр. С това си поведение представляващата работодателя оцетила извън рамката на допустимото жалбоподателката, тъй като действала по презумпция за многото използван неплатен отпуск при определяне на основното ѝ трудово възнаграждение, а не изпълнила задължението си да оцени и вземе предвид реалния ѝ принос в общата работа.

По преписката се доказва по категоричен начин, че изплащането на по-ниско по размер трудово възнаграждение на жалбоподателката се основава на признака „лично положение“, защитен по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., поради което се прави изводът за едновременно извършване от страна на работодателя на дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съгласно санкционната разпоредба на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на този закон, се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от ЗЗДискр. наказанието следва да бъде индивидуализирано съобразно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. Фактът, че извършеното нарушение продължило дълъг период от време и въпреки, че жалбоподателката Е. В. С. подала жалба до директора на НУИИ за повишаване на основното ѝ трудово възнаграждение, представляват отегчаващи отговорността обстоятелства, поради което съставът счита, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на директора на НУИИ, гр. С. глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. - 500 лева.

КЗД намира, че с оглед изпълнението на основната цел по чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. и на основание чл. 47, т. 2 и т. 3 от ЗЗДискр. е необходимо да постанови преустановяване на нарушението като за отстраняване на вредните последици от него следва да наложи принудителни административни мерки на работодателя, а именно да даде задължителни предписания на директора на НУИИ. За да осигури ефективна защита от дискриминация, счита за нужно с оглед преустановяване на

нарушението да предпише на работодателя да изравни занаяд, начина от връчването на настоящото решение, индивидуалното основно трудово възнаграждение на служителите, заемащи длъжността „старши учител“ в повереното ѝ училище.

С Решение №292/2017 г. по преписка №25/2016 г. на Трети СПЗС е установено, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., че ответната страна не е извършила нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 на основата на признак „лично положение“.

Производството е образувано по жалба от доц. д-р Д. А. М. срещу ТУ – гр. С. В инициативния документ Д. А. М. твърди, че през октомври 2014 г. подал молба до ректора на ТУ – гр. С. за признаване на трудов стаж и професионален опит с оглед допълнително месечно възнаграждение за „клас професионален опит“ за работата му като физик в ЮАР и Япония.

Молбата му била отхвърлена с аргумента, че признаването на трудов стаж и професионален опит, положен в ЮАР и Япония, става на основание подписани междудържавни договори, които уреждат тази материя. Жалбоподателят допуска, че този отказ е основан на чл. 11 от Кодекса на труда, който гласи: „Трудови права, придобити в чужбина, се признават в Република България по силата на закон, акт на Министерския съвет или на международен договор, по който е страна Република България.“ Жалбоподателят счита, че отхвърлянето на тази молба с този аргумент, не е законосъобразно, като излага следните мотиви:

В чл. 15, ал. 3 от Хартата на основните права на Европейския съюз е записано: „Гражданите на трети държави, които имат разрешение да работят на територията на държавите-членки, имат право на условия на работа еднакви с тези, при които работят гражданите на Съюза“. Според жалбоподателя от този текст, въз основа на „аргумент от противното“ (*per argumentum a contrario*) следва, че не може да се отрекат такива права на граждани на Европейския съюз, работещи в трета държава. Взима под внимание чл. 12, ал. 4, т. 3 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, където е записано: „При определяне размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит работодателят отчита и трудовия стаж, придобит в друга държава-членка, на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия от работници или служители, които са български граждани или граждани на някоя от държавите-членки, както и членовете на техните семейства, и зачетен като такъв съгласно законодателството на съответните държави“, където държава-членка според жалбоподателя се отнася за „държава-членка на Европейския съюз“. Жалбоподателят посочва, че международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат.

Жалбоподателят твърди, че за тълкуване на чл. 11 от Кодекса на труда се обърнал към Института по български език към БАН, откъдето получил отговор, че съгласно чл. 11 трудови права могат да бъдат признати по силата: на първо място на закон, или на второ място с акт на Министерския съвет, или на трето място с междудържавен договор. Така жалбоподателят счита, че във връзка с неговия случай трудовите права можело да бъдат признати по силата на няколко нормативни акта.

Жалбоподателят счита, че непризнаване на работата му като физик 4 години в ЮАР и 13 години и 9 месеца в Япония, с оглед допълнително месечно възнаграждение за клас за професионален опит би представлявало нарушение на „аргумент за по-силното основание“ (*Argumentum a fortiori*): чл. 46, ал. 1 и ал. 2 от

ЗНА, като цитира разпоредбите; на чл. 24, ал. 1, т. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България; приложение 1 от Правилника за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ – гр. С., в който е посочено, че минималните изисквания за длъжността „доцент“ включват „9 публикации, еквивалентни на монографичен труд и 5 научни трудове извън горните“.

Жалбоподателят уточнява, че през месец май 2015 г. е назначен за доцент в ТУ- С., като в основата на хабилитационния му труд били 11 негови публикации, еквивалентни на монографичен труд и 11 публикации извън еквивалентните на монографичен труд. От тези общо 22 негови научни труда в 18 било записано, че са направени и публикувани по време на работата му за работодателите в ЮАР и Япония, от които имал сертификати за трудов стаж. Според изложеното, най-дълготрайните му работодатели в ЮАР и Япония били: Университет на К.-Н., класиран 4-ти от 22 университета в ЮАР и съответно Университет на Т., класиран 12-ти, а Р. (университетът е класиран 65-ти от 728 университета в Япония като са посочени ел. адреси за представената информация).

Наименованията на 4 публикации на жалбоподателя били отразени в международни списания, по времето, работейки за 4-те работодатели в ЮАР и Япония, като отразява броя на цитиранията им, извадени от <https://scholar.google.bg>: Adaptive neural speed controller of a dc motor.

В жалбата се твърди, че ТУ- С. признал тези 18 негови научни труда от работата му в 4 институции в ЮАР и Япония. Излага мнение, че така негласно се признавало, че работата му там представлява трудов стаж и професионален опит. Според него, това означава, че този трудов стаж и професионален опит следвало да бъде признат явно. Отделно сочи, че към момента на постъпване на работа в ТУ (април 2014 г.) планирал да стане професор. Отбелязва, че от 13-те минимални изисквания за професор в двугодишен срок смятал да удовлетвори 11 до 13 от тях.]

Синтезирано, оплакванията на жалбоподателят касаят непризнаването от ТУ - гр. С. работата му като физик 4 години в ЮАР и 13 години и 9 месеца в Япония, с оглед получаване на допълнително месечно възнаграждение за клас за професионален опит, което според него представлява нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, на Женевската Конвенция 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г. и други международни договори.

След преценка на събраните поотделно и в съвкупност писмени доказателства по преписката, обяснения на страните, изслушани в открито заседание и разпита на свидетели, Трети СПЗС приел за установено следното:

Между страните няма спор, че жалбоподателят придобил научното звание „кандидат на физичните науки“ от 1988 г. В периода от 1991 до 2014 г. той работил в чужбина като физик - 4 години в ЮАР, Университет на К.-Н. и 13 години и 9 месеца в Япония, съответно в Университета на Т.

През октомври 2014 г. жалбоподателят подал молба до ректора на ТУ – гр. С. за признаване на трудов стаж и професионален опит, придобит от него извън страната, с оглед допълнителното възнаграждение за клас прослужено време и професионален опит. Молбата била отхвърлена с мотива, че искането е неоснователно, предвид разпоредбата на чл. 11 от КТ.

Оплакванията на жалбоподателя в тази част на жалбата се свеждат до това, че той се счита за дискриминиран на основата на признак „лично положение“ предвид обстоятелството, че положението от него трудов стаж е в държава извън Европейския съюз, но следва да му бъде зачетен от работодателя, независимо от факта, че България няма сключени международни договори с Южноафриканската Република и Япония в областта на труда и социалната сигурност.

В тази връзка той се счита за ощетен, че не получава допълнително възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, придобит в тези страни, като по отношение на него се прилага разпоредбата на чл. 11 от КТ.

Във връзка с оплакванията, касаещи възможностите му за кандидатстване в конкурс за академични длъжности, в случая „професор“, става ясно, че същите са във връзка с издадени указания по изпълнение на минимални изисквания относно провеждане на процедура за заемане на академична длъжност, които са утвърдени от ректора на университета от 21.11.2016 г. и след това променени.

В хода на откритите заседания се установи, че доц. д-р Д. А. М. няма участие в научни проекти в България и поради тази причина не покрива изискванията при кандидатстване за заемане на академичната длъжност „професор“. По същество тази част от оплакванията касаят искането да му бъдат признати участията в 5 проекта, от които 3 в качеството му на ръководител за периода, когато работил в ЮАР и Япония и по-конкретно: учебници или учебни пособия - 2 пособия, от които 1 учебник, както и използването на негови лекции по физика и материали по други предмети, подготвени на PDF.doc. Данни да е подавал документи по обявен конкурс няма, а и такива твърдения не са наведени от жалбоподателя.

Жалбоподателят обосновава своите твърдения за дискриминация с наличието на промяна в действащите в ТУ – С. вътрешни актове: Правилник за условията и реда за придобиване на научни степени в ТУ – С. и Правилник за условията и реда за заемане на академични длъжности в ТУ-С. Между страните не се спори, че тези два основополагащи за дейността на ТУ- С. вътрешни нормативни акта са приети и променени от Общото събрание на Университета и уреждат условията и реда, по който става академичното израстване на членовете на академичния състав. В хода на производството безспорно се установи, че те се прилагат в рамките на всички академични звена на ТУ – С. Данните по преписката сочат, че променените от Общото събрание изисквания за академично развитие и израстване са обективно оправдани, с оглед целта на закона.

С поставяне на изисквания към кандидатите, които придобиват научни степени и заемат академични длъжности в ТУ – С. да изпълнят в пълен обем всички показатели, приети от Общото събрание, се цели по-високо качество на учебната, научната и изследователската дейност на преподавателите. Както стана ясно тези изисквания са валидни за всички, т.е. създават условия за равнопоставеност на всички членове на академичния състав във всички звена на университета и са свързани с развитието на ТУ – С. като национален и регионален (в рамките на Югоизточна Европа) лидер в областта на инженерното образование. Тази цел няма как да бъде изпълнена с академичен състав, към който се предявяват академични и научни изисквания и критерии, с възможност за ред изключения от правилата, в какъвто смисъл са и исканията на жалбоподателя. В тази връзка съставът следва да кредитира тезата на ответната страна, че тези „нови“ изисквания се явяват и подходящи, и необходими, с оглед на посочената по-горе цел на Университета. Въпросите и приетите от Общото събрание на висшето училище изисквания не допускат изключение от нито един от приетите показатели. Става ясно, че по същество тези изменения поставят всички кандидати при еднакви, равни условия за научно развитие и академично израстване. В случая неоспорено остава твърдението, касаещо показателя „публикации в списания „клас А“ - с импакт фактор“ от 2016 г. е въведен като „базов показател“ за оценка на рейтинга на висшето училище. Съставът следва да отчете факта, че от високия рейтинг идва не малка част от финансирането на университета, в т.ч. и броя на студентите. Както стана ясно тези изисквания са необходими, за да може университетът да запази и увеличи своето допълнително финансиране от получен висок рейтинг. Същите са подходящи, тъй

като чрез тях се мотивира академичния състав в университета да работи за пълното им покриване (без допустимите, в предишна редакция, изключения), което рефлектира върху качеството на научната и учебната дейност, научните изследвания и иновациите.

Съставът посочва, че Д. А. М. сам решил да замине и полага труд като физик извън страната. Той сам избрал съответните държави и периода на престоя си. Отново по негов личен избор е решението да се върне и работи в България. Личен избор е и предпочитанието му да започне работа в Т.У –С. Това, че неговите очаквания са различни, не означава, че бил третиран по-неблагоприятно. Той твърди, че получава възнаграждение, каквото получават и неговите колеги, но очакванията му са били различни. Жалбоподателят счита, че следва да бъде третиран по-благоприятно сравнено с неговите колеги, но от това не може да произтече задължение за работодателя да го третира по начина, по който Д. М. иска. Сравнението, което прави с негов колега, работещ в Германия, на когото твърди, че германските власти са признали трудов стаж, придобит в ЮАР и Япония, т.е. в същите държави, в които работил и жалбоподателят, не могат да се кредитират от настоящия състав. Възможно и логично е германските власти да имат споразумение за признаване на трудов стаж с тези държави. Вероятно поради тази причина там се признават тези права. За по-голяма яснота следва да се посочи разпоредбата на чл. 45 от Договора за функциониране на Европейския съюз, съгласно която „Свободното движение на работници се гарантира в рамките на Съюза. Това са права, произтичащи от европейското право, като същите уреждат и гарантират правата на работниците в рамките на съюза. В законодателството на Европейския съюз не се съдържа изрична разпоредба, която да задължава държавите-членки да признават трудов стаж, придобит на територията на трети държави извън ЕС“.

Според постоянна съдебна практика на СЕО, сега Съда на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения. Същата концепция за разпознаване на дискриминацията е установена и в практиката на ЕСПЧ - дискриминация е налице, когато лица в аналогично положение се третират по различен начин, без затова да има обективно и разумно оправдание, както и когато по сходен начин се третират лица в значително различно положение. Принципите на равенство пред закона и равенство във възможностите и забрана на дискриминацията изискват лицата в сходно положение да се третират по сходен начин и да имат аналогични възможности (забрана на пряката дискриминация), но в същото време забраняват еднаквото отношение към хора в коренно различно положение (забрана за непряка дискриминация). Тези концепции са заложили и в националното ни законодателство при дефинирането на пряка и непряка дискриминации - разпоредбата на чл. 4, ал. 2, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. дефинира пряката дискриминация и забранява по-неблагоприятното отношение към сходни лица и ситуации. Разпоредбата на чл. 4, ал. 3, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. дефинира непряката дискриминация и забранява еднаквото отношение към коренно различни ситуации, при което хора с определена характеристика биват осезаемо ощетявани.

Съгласно разпоредбата на чл. 11 от КТ, трудови права, придобити в чужбина, се признават в България по силата на закон, акт на Министерския съвет или на международен договор, по който страна е Република България. Настоящият състав сочи, че принципът, който произтича от националния характер на трудовото законодателство и неговото действие в пределите на страната спрямо работниците и служителите и работодателите е, че поначало се признават трудови права, придобити от работниците и служителите при български, смесени или

чуждестранни работодатели със седалище и регистрация в страната. Към тях следва да се прибавят и правата на български работници и служители, придобити в български предприятия със седалище и регистрация в чужбина. Признаването на тези права (зачитане времето за трудов стаж, право на отпуск, на обезщетения) означава, че те могат да бъдат предявявани пред компетентните национални власти (виж Коментар на Кодекса на труда, 9- то издание).

В хода на производството стана ясно, че между Р България и съответно Р Южна Африка и Япония няма сключени договори или споразумения в областта на признаване на трудов стаж и професионален опит на български граждани. Това обстоятелство се установява от информацията, предоставена от Министерство на външните работи, която решаващият състав кредитира изцяло.

За пълнота на мотивите Трети СПЗС посочва, че всички български граждани, работили и осигурявали се в трета страна, с която Република България не е обвързана с инструмент за социална сигурност, положения от тях трудов стаж няма да бъде взет предвид при преценяване на правата им по българското законодателство. От значение за признаване на трудовите и осигурителните права е единствено дали положеният от тях стаж е в трета страна, с която Република България има сключен договор в областта на социалната сигурност.

С Решение №344/2017 г. по преписка №48/2017 г. е установено, че е извършено нарушение, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „лично положение“ и на основание чл. 80, ал. 2, във вр. с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. е наложена имуществена санкция.

Производството по преписка №48/2017 г. е образувано с инициативен документ и допълнително приложение към него, подадени от Н. И. Д. срещу Ю. банк България АД, представлявано от П. Д. и А. Я. Жалбоподателката посочва, че била клиент на бившата А. банк (придобита от „Ю. банк България“ АД) и ползва ипотечен кредит, който се обслужва от еурова сметка. Твърди, че след придобиването на А. банк от „Ю. банк България“ АД била уведомена, че всичките ѝ такси и условия са съгласно тарифата на „Ю. банк България“ АД.

Разказва за конкретен случай, при който са ѝ блокирали 20 еуро, тъй като сметката ѝ е спестовна и според тяхната тарифа трябвало да ѝ събират по 0,25 еуро месечна такса за обслужване на сметката, като таксата към момента е променена на 0,50 еуро. Според нея се оказало, че независимо каква ти е сметката, щом си клиент на А. банк се събира по 1 еуро. Счита, че това е дискриминационна политика спрямо клиентите на банката, защото преди придобиването клиентите на А. банк не са имали такси за обслужване на сметката, по която са получавали заплата или обслужвали кредит, както и не е имало блокирана сума. Жалбоподателката твърди, че „Ю. банк България“ АД блокирала суми съгласно техните правила и вместо да събира такси в размера за техните клиенти, са определили по-високи такива за клиентите на бившата А. банк. Жалбоподателката счита, че би трябвало да ѝ събират такса от т. I „Сметки“ такса D2 според тарифата на „Ю. банк България“ АД – 0,50 еуро към момента, а не, както ѝ събират такса от т. XVI. „Спрени от продажба продукти, предлагани до 25.05.2016 г. в офисите на придобитата от „Ю. банк България“ АД – 1 еуро. Счита, че таксата от т. XVI от тарифата на „Ю. банк България“ АД дискриминира всички клиенти на А. банк, защото продуктите им принадлежат на несъществуващата вече А. банк.

Не се спори между страните, че жалбоподателката била клиент на „А. Банка – клон България“. Лицето не отрича, че било уведомено за придобиването на „А. Банка – клон България“ от „Ю. банк България“ АД и затова, че всички такси и условия ще са съгласно нейната тарифа. Към настоящия момент жалбоподателката е клиент на „Ю. банк България“ АД с открита стандартна спестовна сметка.

Предмет на настоящото производство е Тарифата за таксите и комисионите, които „Ю. банк България“ АД прилага по извършвани услуги на клиенти - физически лица след 01.03.2016 г. (датата на придобиване на „А. Банка – клон България“) и дали същите поставят жалбоподателката и други лица в по-неблагоприятно положение. Остава извън предмета на спора въпросът за по-ниските такси и „по-изгодните“ условия, които предлагала придобитата „А. Банка – клон България“ на своите клиенти, в това число и на жалбоподателката, тъй като освен, че „А. Банка – клон България“ не е участваща в производството страна и същата не съществува към настоящия момент, бидейки уведомени за придобиването ѝ, Д. и останалите клиенти на „А. Банка – клон България“ са се съгласили с предлаганите условия на „Ю. банк България“ АД. Независимо от свободата на договаряне обаче ЗЗДискр. не допуска предоставянето на стоки или услуги при по-неблагоприятни условия на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от същия закон. Именно това проверява Трети СПЗС.

Видно от информацията, публикувана на официалната страница на Банката, действащите тарифи за клиенти - физически лица в периода 01.03.2016 г. - 03.02.2017 г. (датата на подаване на жалбата в КЗД) са 17 на брой (в 17 редакции). От съдържанието на тарифата във всичките ѝ редакции по безспорен начин се установява, че в тези, действали от 25.05.2016 г. до 22.02.2017 г. има включена изрична клауза (разделът в различните тарифи е оформен под различна номерация – XV, XVI или XVII), но независимо от номерацията текстът във всичките е с идентично съдържание и смисъл: *„Спрени от продажба продукти (РС, СС, ДС), предлагани до 25.05.2016 г. в офисите на придобитата от „Ю. банк България АД“ „А. Банк - Клон България“.* Като забележка към въпросния раздел е отбелязано *„Считано от 25.05.2016 г. се преустановява сключването на нови договори за изброените по-горе продукти, предлагани до посочената дата в офисите на придобитата от „Ю.банк България АД“ „А. Банк - Клон България“. За продукти и банкови операции по договори, сключени преди посочената дата в офисите на придобитата от „Ю. банк България“ АД „А. Банк - Клон България“, които не са изрично посочени в настоящия раздел, се прилагат съответните такси, указани в съответните раздели от настоящата Тарифа на банката“.*

Ответната страна в становището си до КЗД потвърждава, че на жалбоподателката се начислява такса в размер на 1 евро съгласно горесцитирания раздел – *„Спрени от продажба продукти (РС, СС, ДС), предлагани до 25.05.2016 г. в офисите на придобитата от „Ю. България АД“ „А. Банк - Клон България“.* Сравнявайки размера на месечните такси за обслужване на спестовни сметки, съставът вижда, че той действително е различен. В раздел *„Сметки“*, подточка *„Спестовни сметки“* във всичките редакции на Тарифата от 25.05.2016 г. до 22.02.2017 г. е разписано, че размерът на месечните такси за обслужване на спестовните сметки е 0,50 евро. Оказва се, че действително таксата за извършване на една и съща услуга – *„обслужване на спестовна сметка“* е различен за клиентите на „Ю. банк България АД“. Именно в този смисъл са и оплакванията на жалбоподателката – тя като клиент на придобитата „А. Банк - Клон България“ е третирана по-неблагоприятно в сравнение с клиентите на „Ю. банк България АД“, които по свое желание са станали нейни клиенти, а не в резултат на придобиването на „А. Банк - Клон България“ от „Ю. банк България“ АД. Съставът допуска, че е възможно обслужването на спрените от продажба продукти, предлагани от придобитата банка, да изискват по-голям технически и/или човешки ресурс, обосноваващ разликата в месечните такси, но това не е основателен довод, тъй като с акта на придобиване на „А. Банк - Клон България“ „Ю. банк България“ АД приема доброволно всички активни всички пасиви на придобитото дружество, в това число

и евентуалните „загуби“ от разликата в размера на таксите, начислявани на клиентите ѝ. Но след като ответната страна в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. и разпределената доказателствена тежест не е ангажирала никакви доказателства в тази посока, Трети СПЗС отхвърля подобни хипотези и приема за доказано, че както жалбоподателката, така и всички клиенти на „Ю. банк България“ АД, които се обслужват съгласно раздел *„Спрени от продажба продукти (РС, СС, ДС), предлагани до 25.05.2016 г. в офисите на придобитата от „Ю. банк България АД“ „А. Банк - Клон България“* са по-неблагоприятно третирани в сравнение с останалите клиенти на „Ю.банк България“ АД.

Съдържащият се в Тарифата за таксите и комисионите изключващ критерий, който „Ю. банк България“ АД прилага по извършвани услуги на клиенти-физически лица от 25.05.2016 г. насам е основан на защитения признак „лично положение“, като поставянето им в по-неблагоприятно положение се дължи на обстоятелството, че те са били клиенти на придобитата „А. Банк - Клон България“.

Ето защо съставът счита, че чрез въведената в Тарифата за таксите и комисионите за извършвани услуги на клиенти-физически лица (във всичките ѝ редакции от 25.05.2016 г. до 22.02.2017 г.) раздел *„Спрени от продажба продукти (РС, СС, ДС), предлагани до 25.05.2016 г. в офисите на придобитата „А. Банк - Клон България“, „Ю. банк България“ АД* осъществила непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ по отношение на всички свои клиенти, спрямо които се прилага този раздел при определяне на месечната им такса на обслужване, включително и жалбоподателката.

Съгласно административнонаказателната разпоредба на чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. при неизпълнение на задължение, произтичащо от ЗЗДискр., нарушителят се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., а съгласно нормата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., когато нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, на него му се налага имуществена санкция в размер от 250 до 2500 лв. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от ЗЗДискр., наказанието следва да бъде индивидуализирано съобразно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН - съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства. С оглед тези обстоятелства налаганите санкции за извършване на дискриминация, за да бъдат ефективни, средствата за защита на жертвата трябва да са с пропорционален, разубеждаващ и възпиращ ефект (виж по аналогия чл. 15 от Директива 2000/43; чл. 17 от Директива 2000/78 и чл. 18 от Директива 2006/54). В настоящия случай безспорно се установи, че нарушението, извършено от ответната страна, засяга относително голяма група лица без да е обосновано от постигането на „законова цел“ и липса на обстоятелства, сочещи причини за извършване на нарушението от категорията на тези, смекчаващи отговорността, съставът намира, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на ответната страна „Ю. България“ АД, представлявано от изпълнителния му директор и прокуриста, имуществена санкция в среден размер, установен в нормата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., а именно - 1250 лв.

4. ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Четвърти специализиран постоянен заседателен състав разглежда преписки по признаците „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“. През 2017 г. Четвърти СПЗС е приел на производство общо 18 преписки, а решенията, които е постановил са 35 броя.

Преписка №22/2015 г. е образувана по оплаквания за дискриминация по признак „политическа принадлежност“; по нея е постановено **Решение №42/2017 г.** Жалбоподателят В. К. Г. съобщава, че от 15.04.2003 г. заемал длъжността „инспектор по опазване на обществения ред“ в община С. Длъжностната му характеристика включвала извършване на регулярни и спешни проверки по указания на кмета, неговите заместници, секретаря на общината, кметските наместници, по сигнали на граждани, както и по лично усмотрение. Същевременно, от 2011 г. е член на ПП ВМРО и председател на ВМРОС. След местните избори през 2011 г. кмет на община С. станал Ж. Ц., който заявил, че няма да влиза в конфликти с политическите си опоненти, а също така и да оказва политически натиск върху служителите на общината. Срочен трудов договор бил подписан с него на 03.01.2012 г. Няколко дни по-късно в разговор с кмета изразил становища, различни от неговите, по отношение въпроса за опазване на околната среда. По време на разговора кметът заявил, че управлението е на политическа партия Г. и няма да позволи други политически партии да му „дават наклон“, нещо на което той към момента не обърнал внимание. След този разговор бил в отпуск по здравословни причини, когато му се обадил служител от „Човешки ресурси“, за да му каже, че има заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение. Самата заповед му била връчена след връщане от отпуск - на 22.06.2012 г. Посоченото основание било чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, т.е. съкращаване на щата. Доколкото му е известно, след това било назначено друго лице на същата позиция.

На по-късен етап от колеги научил, че кметът Ц. заявил, че тъй като не работел за ПП Г., не бил удобен и затова бил освободен. Впоследствие от работа били освободени и други служители, най-вероятно по същите причини, затова и жалбоподателят има съмнения, че кметът тенденциозно съкращавал и назначавал хора, прилагайки дискриминационни практики, включително и спрямо него.

Ответната страна отхвърля претенциите и твърди, че освобождаването на жалбоподателя няма общо с неговите политически пристрастия и принадлежности, а причината е, че Г. не представил диплома за завършено средно образование, което се изисква за заемане на длъжността.

При постановяване на своето решение съставът установил, че прекратяването на трудовото правоотношение с жалбоподателя е поради неговата политическа принадлежност, която е различна от тази на ответника Ж. Ц., бивш кмет на гр. С. До

този извод съставът стигнал след разпит на свидетелите Г. С., работила в екипа на новоизбрания кмет, като осъществявала правното обслужване на общината и М. С., изпълнявал длъжността заместник-кмет на общината. Г.С. съобщава, че имало списък, по който да се определи кои служители да бъдат оставени на работа и кои да бъдат освободени. Думите на ответника Ц. били „... В. Г. е работил против мен, той не е работил за Г., затова трябва да намерим основание, за да го уволним...“ Свидетелката отговорила, че не желае да се занимава с такива неща и на практика цялата преписка била прехвърлена на друг колега. Свидетел на този разговор бил заместник-кмета Р. К. Другият свидетел потвърждава, че кметът Ц. му казал „...Аз ще го махна... Той не е от Г., той е от ВМРО, той е гласувал против нас...“ по адрес на жалбоподателя. „... Той - кметът Ц., точно така правеше с всички служители, които смята да ги махне. „Обсъждаше ги на всеослушание „Аз този ще го махам“, с цел психически да им влияе или примерно, реши ли някой да се уволнява, той това го правеше впоследствие с много служители, над 20 служители...“.

Твърдението на Ц., че трудовото правоотношение с жалбоподателя е прекратено поради факта, че в досието му липсвала диплома за средно образование също е опровергано от представените по преписката доказателства, поради което съставът приел, че ответникът Ж. Ц. извършил нарушение на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признак „политическа принадлежност“ с прекратяването на трудовото правоотношение на жалбоподателя.

На основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на ответната страна е наложена глоба в минимален размер - 250 лв. С цел предотвратяване на бъдещи подобни нарушения, на основание чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр. му е дадено и задължително предписание - занапред да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността на основата на признак „политическа принадлежност“.

С Решение №186/ 07.06.2017 г. по преписка №84/2009 г. Четвърти СПЗС се произнесъл по оплаквания за дискриминация по признак „обществено положение“. В жалбата си до КЗД Н. Л., Б. К., Х. Т., Б. В., Л. П., С. Д., К. Н., Д. Д., Р. С., А. Г., С. Д. и Д. Б. правят оплакване, че по време на участие в мисията на ООН в Косово UNMIK, в качеството на държавни служители на МВР в процесния период, са третирани по-неблагоприятно в сравнение с държавните служители на МВР, които не са на мисия и изпълняват служебните си задължения на територията на Република България и служителите на други ведомства чрез лишаване от заплащане на възнаграждение, лишаване от вещеве доволствие и заплащане на осигурителни вноски за пенсия в намален размер по време на участието им в мисии, с което са поставени в по-неблагоприятно положение по признак „обществено положение“.

Отбелязват, че за разлика от служителите на МВР, служителите от МО винаги при участие в мисии извън територията на България получавали заплатите си в пълен размер. Сочат, че съгласно Постановление №260 на МС от 07.11.2003 г. кадровите военнослужещи, участващи във военните контингенти на РБ в Косово получават: основно месечно възнаграждение с присвоеното им военно звание, допълнително възнаграждение за продължителна служба, допълнително възнаграждение за служба в зона на непосредствен риск в размер на 50% от основното им месечно възнаграждение. В същото постановление, т. 2 и т. 3 е посочено брутното възнаграждение на военнослужещите в Ирак и Афганистан. Отбелязват, че със своя заповед министърът на отбраната е разпоредил възнагражденията на военнослужещите от контингента по време на участие в мисията в Ирак да бъдат в пълен размер в левове и добавка за прослужено време.

Сочат, че държавните служители от ДАНС, участващи в операции и мисии извън територията на Република България съгласно чл. 14 от Наредбата получават: основно месечно възнаграждение, допълнително възнаграждение за прослужено

време, допълнително възнаграждение в зона на непосредствен риск 50% от основното възнаграждение, в подкрепа на което се прилага постановление на МС №25/13.02.2008 г. за приемане на Наредба за условията и реда за участие на държавни служители от ДАНС в операции и мисии извън територията на Република България. Прави се уточнението, че съгласно Инструкцията за полевата администрация на ООН, глава 8, раздел II. т. 1.1. военните наблюдатели, по време на обиколка по линия на ООН, се считат за изпратени със задача да служат на ООН, а не за прехвърлени на работа в ООН, като по време на служба запазват статута си на служещи на собствените си правителства. Заявяват, че силата на глава 8, раздел 4-ти, т. 3.1 от Инструкцията, разпоредбите на този акт на ООН се прилагат в равна степен и за полицейския контингент, участващ в съответната мисия. Обясняват, че посоченият принцип бил уреден и в българското законодателство до 1997 г. - командированите служители за участие в умиротворителни мисии запазили статута си на служители в МВР и получавали полагащото им се трудово възнаграждение, включващо заплата за длъжност, звание и процент за прослужени години.

Според жалбоподателите доколкото общественото осигуряване на служителите от МВР, командировани в ММО, се урежда с Наредбата за общественото осигуряване на самоосигуряващите се лица и българските граждани на работа в чужбина, командированите по реда на МВР служители съгласно чл. 13, ал. 3 от Наредбата се осигуряват от държавния бюджет в размера на фонд „Пенсии“ върху минималния месечен размер на осигурителния доход за самоосигуряващите се. По отношение на вещевото и медицинското довольствие на полицейските наблюдатели, за релевантния период по преписката, жалбоподателите отбелязват, че то е за сметка на полицейските наблюдатели, което обстоятелство представлява дискриминация по отношение служителите от МО и ДАНС.

Ответната страна - Министърът на вътрешните работи на Република България, в качеството на орган по назначаване на държавните служители в МВР и издател на подзаконовни нормативни актове за прилагане на Закона за МВР, оспорва подадената жалба, като отбелязва по отношение периода на жалбата пред КЗД (от 2006 до 2008 г.) - служителите-жалбоподатели са участвали в мисия на ООН в Косово. Същите през 2008 г. не били изпратени за участие в новосформираната мисия на ЕС в Косово. Отбелязва, че фактическото състояние, в което се намирали служителите при участието им в мисията на ООН в Косово било неплатен отпуск, разрешен от министъра на вътрешните работи, по която причина за времето за участие в международни мисии от страна на МВР не е изплащано възнаграждение на тези служители. Сочи, че в периода от 2006 г. до 2008 г. и непосредствено след това, участието на служители на МВР в международни мисии било уредено в чл. 212, ал. 1, т. 7 от ЗМВР (отм.), който предоставя правото на неплатен отпуск за времето на участие в международни мисии. Заявява, че през 2008 г. е въведена нова ал. 4 в чл. 169 от ЗМВР (отм.), която препраща за статута на служителите, участващи в мисии извън страната към ППЗМВР, която норма е отменена през 2010 г. Желаете да се вземе под внимание, че в чл. 153 от ППЗМВР (отм.) е предвидено наличие на отделни щатове, по които се назначават служителите на МВР за участие в международни мисии за срока на неплатения отпуск по чл. 212, ал. 1, т. 7 от ЗМВР (отм.). В посочената норма са извършени изменения - през 2008 г. отпаднал текстът за неплатения отпуск, като впоследствие при изменението през 2010 г. посоченият текст е въведен отново. Чл. 153 от ЗМВР (отм.) е отменен през 2011 г. Заявява се, че конкретният ред за подбор, подготовка и преминаване на службата за служителите на МВР, изпращани за участие в мисии в международни организации, е уреден в Инструкция №13-971/30.06.2006 г., отменена с Инструкция №МЗ-11/05.06.2007 г. Двата акта са прогласени за нищожни от ВАС през 2011 г. - чл. 5 на Инструкция №13-

971/30.06.2006 г., съответно в чл. 7 от Инструкция №МЗ-11/05.06.2007 г. са изброени изискванията, на които следва да отговарят кандидатите за участие в мисии на международни организации, като според ал. 2 на двете норми, към кандидатите могат да се предявяват и допълнителни изисквания, съобразно постигнатите международни договорености и споразумения. Съответно в чл. 18 от Инструкция №МЗ-11/05.06.2007 г. е определено при искане от международни организации за участие на служители на МВР в конкретна мисия, подборът да се осъществява по изискванията на конкретната мисия. Видно от чл. 18 и чл. 19 от Инструкция №13-971/30.06.2006 г., чл. 22 и чл. 23 от Инструкция №МЗ-11/05.06.2007 г., статутът на служителите в самата мисия се определя от нейните правила. Към изготвянето на тези правила на всяка една мисия МВР няма отношение. Желаете да се вземе предвид, че съобразно чл. 16 от Инструкция №ГЗ-971/30.06.2006 г. и чл. 20 от Инструкция №МЗ-11/05.06.2007 г. служителите се придават на подчинение на ръководството на мисията.

Според ответната страна, естеството на дейността на служителите на МВР при участието им в мисии извън територията на страната (съответно характера на работа, степента на отговорност, нивото на риск) се определя от всяка конкретна мисия и информация за тях следва да се търси от тази мисия. Дава за пример участието на Република България в мисията на ООН в Косово UNMIK, осъществено въз основа на чл. 48, т. 2 от Устава на ООН, съгласно който действията по изпълнение решенията на Съвета за сигурност за поддържане на международния мир и сигурност се предприемат от всички членове на организацията, като тези решения се изпълняват от членовете на ООН пряко. Такова решение представлява Резолюция №1244(1999) на Съвета за сигурност на ООН, с която е учредено международно присъствие в Косово, изразяващо се в международната мисия UNMIK. При наличие на пряко изпълнение на този акт, не е необходимо и не са сключвани изрични споразумения между Република България и ООН за изпращане на полицейски наблюдатели. Участието на служители на МВР в мисията е въз основа на Решение №555/30.07.1999 г. на Министерския съвет на Република България.

С оглед приложените по преписката писмени доказателства и обяснения на страните, съставът приел за установено, че лишаването на служителите на МВР от заплащане на възнаграждение по време на командироването им в мисии на международни организации, когато извършват дейност, имаща характер на държавна служба в МВР на Република България, не съответства на гарантираното им в чл. 48, ал. 5 от Конституцията право на заплащане, съответстващо на извършената работа, нарушава установения в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. принцип на равно третиране и представлява нарушение на чл. 4, ал. 2 и чл. 6 от ЗЗДискр. Макар посочената практика да произтича от прилагането на нормата на чл. 212, ал. 1, т. 8 от ЗМВР в редакцията му до изменението му през 2010 г., решаващият състав счел, че действащата в процесния период нормативна уредба относно участието на държавни служители на МВР в мисии на международни организации поставя държавните служители в по-неблагоприятно положение спрямо служителите от същото ведомство, които не участват в международни мисии по отношение на заплащането, осигуряването и вещовото доволствие. Тъй като принципът на равенство в третирането изисква еднакви случаи да бъдат третирани по един и същи начин и забранява сходно третиране на различни случаи, доколкото в хода на производството пред КЗД не са предствени в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. доказателства, че въведената с чл. 212, а. 1, т. 8 от ЗМВР разпоредба преследва законова цел и средствата за постигнато ѝ са пропорционални и необходими, то съставът преценил, че действащата в процесния период нормативна уредба относно участие на държавни служители на МВР в международни мисии създава неравно

третиране на определена група служители на МВР, а именно: на служителите на МВР, участващи в мисии на международни организации спрямо служителите на посоченото ведомство, които изпълняват служебните си задъжения на територията на страната. Доколкото ответната страна не доказала преследване на законова цел, съставът счел, че е безпредметно изследването дали средствата за постигане на целта са пропорционални, подходящи и необходими.

Съставът приел, че в конкретния случай характеристиката „обществено положение“ е свързана с дейността на участващите в мисии на международни организации служители на МВР и е елемент от общественото положение на индивида. По тази причина правната регламентация на разпоредбата на чл. 212, ал. 1, т. 7 от ЗМВР в редакцията до изменението му през 2010 г. и подзаконовите нормативни актове - Инструкция за подбор, подготовка и преминаване на служба на служители на МВР, изпращани като полицейски наблюдатели в мисии на международни организации, съответно Инструкция №13-971/ 30.06.2006г. и Инструкция №МЗ-11/ 05.06.2007г., в т. 15, ал. 1 от първата и т. 19, ал. 1 от втората, поставила държавните служители в по-неблагоприятно положение по признак „обществено положение“ спрямо служителите от същото ведомство, които не участват в международни мисии по отношение на плащането, осигуряването и вещовото довольствие.

Установено е още, че сравнените държавни служители на МО, ДАНС и МВР са били в различно служебно правоотношение, с различен орган по назначение/работодател, макар установената равностойност в характера на работата им, степента на отговорност, нивото на риск, нивото на необходимата квалификация и условията на труд при участието им в мисии на международни организации, не попадат в обхвата на приложното поле на чл. 14 от ЗЗДискр., поради което сочената от жалбоподателите разлика относно финансовото и материално техническо обезпечение на служителите в посочените ведомства не обуславя извод за дискриминация по смисъла на чл. 14 от ЗЗДискр.

Взето е предвид, че министърът на вътрешните работи предприел необходимите действия и са извършени промени в законодателството, регламентиращи реда за подбор и изпращане на служители на МВР в международни мисии. Съставът решил, че искането на жалбоподателите досежно прекратяване на нарушението на практика е удовлетворено, поради което оставил без уважение жалбата в тази ѝ част. Що се касае до периода на доказаната липса на възнаграждение, то съставът счел, че на ответната страна следва, с оглед изпълнението на основната цел по чл. 2 от ЗЗДискр. и на основание чл. 47, т.т. 1-4 и чл. 76, ал. 1 от ЗЗДискр.у и с цел предотвратяване на евентуално бъдещо нарушение на антидискриминационното законодателство, да постанови и ПАМ, с която министърът да бъде задължен да предприема своевременно мерки, необходими за спазване равенството в третирането.

Оплакванията за дискриминация по признак „образование“ се разглеждат от Четвърти СПЗС. Такъв пример е **Решение №206/2017 г. по преписка №307/2011 г.** Група лица считат, че са по-неблагоприятно третирани в сравнение с техни колеги от „Т. – П.“ АД, които също са с основно образование, но са останали на работа, докато тяхното трудово правоотношение било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 6 от КТ (липса на необходимото за длъжността образование). Допълват, че на някои техни колеги трудовите договори са прекратени на основание чл. 331 от КТ и са получили всички обезщетения, залегнали в Колективния трудов договор.

В становището си до КЗД изпълнителният директор на „Т. – П.“ АД посочва, че дружеството е в състояние на изпълнение на Оздравителен план, считано от 01.04.2011 г., който предвижда пълно удовлетворяване на кредиторите чрез

погасяване на задълженията към тях в рамките на 5 години. Обяснява, че утвърденият от съда по несъстоятелност Оздравителен план оказва влияние върху трудовата заетост. В тази връзка била приета и утвърдена нова организационно-управленска структура чрез „съкращаване на щата“, считано от 20.07.2011 г. Със заповед било утвърдено структурно разписание на длъжностите и начална работна заплата за всяка от тях, както и поименно щатно разписание.

В становището се заявява, че длъжностите на жалбоподателките попадат към т.нар. „дежурен персонал“ (53 броя) по утвърдената нова структура на дружеството. Цеховете „Котелен“ и „Сгуроизвоз“ са обединени в един – „Котлен цех и сгуроизвоз“ или т.нар. „Парогенератори и сгуроизвоз“. Посочва се, че съгласно Националния класификатор на професиите и длъжностите, в сила от 01.01.2011 г., за длъжностите, които са заемали жалбоподателките, минималното образователно равнище по шифър 31313022, т.е. оператори в енергийното производство, е средно специално. По искане на жалбоподателките са разпитани свидетели. Същите са потвърдили, че в дружеството продължават да работят лица с основно образование, както и че за четири месеца са били освободени около 120 работника.

Имайки предвид направената съдебно-техническа експертиза и дадените във връзка с нея указания на съда, съставът приел, че след влизане в сила на новото изискване относно образованието или професионалната квалификация от по-висока степен в „Т. – П.“ АД останали да работят 6 лица с основно образование на длъжност с код 31313022 по НКПД – 2011, както към момента на прекратяване на трудовите правоотношения с жалбоподателите, така и след това. Макар същите да работели в друг цех, а не в този на жалбоподателките, съгласно констатациите на експертизата е направен извод, че притежаваното от Г. Е. Р., С. Е. Х., П. Г. А., Д. И. Р., В. М. Б. и В. Б. К. образование не отговаря на изискуемото за длъжността, която заемали. С оглед на тези безспорно установени факти съставът приел, че жалбоподателките са третирани по-неблагоприятно от колегите си, тъй като на тях им била предоставена възможност да продължат да работят в „Т. – П.“ АД или да им се прекратят трудовите правоотношения при по-благоприятни условия (по чл. 331 от КТ със съответното изплащане на обезщетения), което представлява пряка дискриминация по смисъла на закона. В случая съставът счел, че действията на ответната страна по прекратяване на трудовото правоотношение на жалбоподателките се дължат на тяхното образование, което не отговаря на изискуемото за длъжността след промените в НКПД.

Предвид факта, че нарушението е извършено спрямо голям брой работници и че същите били лишени от възможността да работят и да получават основни трудови доходи, както и че няма данни за смекчаващи отговорността обстоятелства, съставът преценил, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на „Т. – П.“ АД имуществена санкция в максимален размер, установен в нормата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. - 2500 лв., за да е в състояние да въздейства възпиращо, както по отношение на ответната страна, така и по отношение на всички останали.

Признакът „убеждения“ бил предмет на производството по **преписка №100/2016 г.**, по която съставът се произнесъл с **Решение 226/2017 г.**

Оплакването в жалбата е относно недопускането на жалбоподателя К. Д. Г. до участие в XXXVIII Открит международен турнир по класически шахмат мемориал „Георги Трингов“ /Турнира/ под патронажа на кмета и за наградите на град П. На 20.01.2016 г. К. Д. Г. подава по електронен път заявление за регистрация за участие в турнира, провеждащ се в периода от 31.01.2016 г. до 07.02.2016 г. Жалбоподателят прибегва до регистрация по електронен път след получени индикации в проведени

телефонни разговори с Главния съдия на турнира – Р. А., че участието му няма да бъде допуснато.

Чрез имейл в прикачен файл Д. К. И. – член на УС на СКШ „Л.“ – П. уведомява жалбоподателя, с копие до Българската федерация по шахмат и Главния съдия на Турнира Р. А., че му е отказана регистрация за участие в турнира. Автор на прикачения файл е Х. И. В., в качеството му на Председател на УС на СКШ „Л.“ – П. Приложеният отказ не е подписан. На 23.01.2016 г. жалбоподателят получава същия имейл с отказа, вече подписан. Като причина за недопускането му до регистрация организаторите посочват следното: „Уведомяваме Ви, че с Протокол №2/22.01.2016 г. УС на СКШ „Л.“ – П. реши: 4. К. Г., по целесъобразност не се допуска до участие в шахматен турнир мемориал „Г. Трингов“, на който ние сме организатори. За това свое решение същият и гл. съдия да бъдат уведомени с имейл. Ако г-н Г. не е съгласен с Решението, може да го обжалва пред Етичната комисия на БФШ. Отг. Председателя /инж. Х. В./“. Вследствие на отказа жалбоподателят изпраща жалба до организаторите и главния съдия на турнира с цел да бъде допуснат до регистрация и участие. Въпреки жалбата, участие в турнира му е отказано.

Г. твърди, че турнирът бил организиран от БФШ, Спортен клуб по шахмат „Л.“ – П., Община П. и Новотел П. От организаторите е определен като „открит турнир“, в който имат право да участват всички български и чуждестранни шахматисти, заплатили турнирна такса. С оглед избягване на недоразумения Г. декларира писмено готовността си да заплати същата. Допълва, че в поканата за участие в турнира няма никакво ограничение по отношение на желаещите да участват.

На 01.02.2016 г. жалбоподателят е уведомен с имейл (от Д. И. с прикачени писмо и доклад от Х. В. и Протокол №2/22.01.2016 г. на УС на СКШ „Л.“-П.), че е „санкциониран“ за скандал, станал през 2012 г., което довело до решението да не бъде допуснат до участие в турнира „поради целесъобразност“. За станалото през 2012 г. жалбоподателят твърди, че не може да го определи като скандал, тъй като не отправял обиди, а поискал да види допълнителните коефициенти за класирането, като се съгласил с класирането си на трето място. Допълва, че досега не са предприети никакви действия от страна на СКШ „Л.“-П. във връзка с това събитие през февруари 2012 г., поради което счита, че причината за дискриминационното му недопускане до участие в Турнира „се скрива зад някаква дискусия или спор, станали преди повече от 4 години“.

Г. счита, че извършената спрямо него дискриминация е на основата на признака „убеждения“, тъй като не е тайна, че не одобрява политиката в областта на шахмата, провеждана от страна на сегашното ръководство на БФШ и не крие тези свои убеждения. Твърди, че това била причината за налагане от страна на УС на БФШ на наказание, с което бил лишен от състезателни, съдийски, организаторски, клубни и треньорски права в системата на БФШ за срок от 3 години.

След неправомерното наказание „лишаване от състезателни права“, наложено му от УС на БФШ, подал жалба пред АССГ. Съдът отсъдил в негова полза, но въпреки решението, не го допускат до турнира.

Жалбоподателят определя недопускането му до турнира като „тормоз“ по смисъла на 33Дискр. от страна на БФШ и СКШ „Л.“-П, който накърнява достойнството му и създава враждебна, принизяваща, унижителна, обидна среда. Г. твърди, че е професионален шахматист и за него шахматът не е хоби, а право на труд, препитание и начин да издържа семейството си.

Предвид институционалните отношения, съществуващи между БФШ и СКШ „Л.“-П., като отношения между федерация и клуб, който членува в същата федерация, както и предвид качеството на Х. В. като едновременно представляващ СКШ „Л.“-П, член на УС на БФШ и председател на Етичната комисия на БФШ, жалбоподателят

отправя искане към КЗД да извърши проверка и относно наличие на „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Като доказателство за тормоза и дискриминационната политика спрямо него, жалбоподателят посочва и факта, че през 2016 г. не е допуснат от страна на БФШ до участие във финала на Държавното индивидуално първенство за мъже, както и отказа от страна на БФШ да бъде картотекиран като състезател по шахмат.

Четвърти СПЗС на КЗД установил, че недопускането до участие в процесния турнир през 2016 и 2017 г. на жалбоподателя К. Г. е дискриминационно отношение спрямо него от страна на БФШ и СКШ „Л.“-П. заради неговите убеждения и публично заявена позиция на проведената през 2015 г. пресконференция, на която критикува политиката, провеждана по отношение на българското шахматно движение. На основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на БФШ и СКШ „Л.“-П. са наложени имуществени санкции от по 1000 лв.

С Решение №278/2017 г. по преписка №87/2011 г. Четвърти състав се произнесъл по оплаквания за неравно третиране по признак „имуществено състояние“.

В жалбата си Т. Б. сочи, че на 12.10.2010 г. отправил запитване до Министерството на вътрешните работи дали може да заплаща държавни такси по издаване на документи за самоличност с държавни таксови марки, в съответствие с чл. 2 от Закона за държавните такси. Заявява, че получил положителен отговор по електронната поща, вследствие на което закупил 5 държавни таксови марки с номинал от 5 лева. Отбелязва, че на 15.10.2010 г. в сектор КАТ – Х. поискал да подаде документи за подмяна на свидетелството си за управление на моторно превозно средство (СУМПС), но получил отказ за приемане на държавните таксови марки като платежен документ. В тази връзка подал жалба до директора на Областна дирекция на МВР - Х., към която приложил всички изискуеми документи за издаване на СУМПС и поискал да бъде поканен, за да подаде заявление по образец. Заявява, че сред документите била и декларация с налепени държавни таксови марки на обща стойност 25 лева. Соци, че след „дълги преписки с МВР“ на 20 декември получил покана от Областна дирекция на МВР – Х. да се яви в сектор КАТ-Х., за да подаде документи за издаване/подмяна на СУМПС. Твърди, че служителката приела заверено копие от декларацията с налепените държавни таксови марки, както и оригиналния фискален бон, с който закупил държавните таксови марки.

На 27.01.2011 г. получил писмо, подписано от директора на Областна дирекция на МВР - Х. В, което сочело, че няма да му бъде издадено заявеното от него СУМПС, докато не представи доказателства, че средствата, с които е закупил държавните таксови марки, са постъпили в нарочната набирателна сметка на Областна дирекция на МВР - Х. Жалбоподателят счита, че поради действията на директора на Областна дирекция на МВР – Х., е третиран неравноправно спрямо останалите граждани, заплащащи държавните такси по банков път, тъй като ОД на МВР – Х. му поставяла допълнително условие - да извърша дейност по администриране на бюджетен приход.

В Комисията за защита от дискриминация постъпил и сигнал от група лица, чиито оплаквания са подобни: установената практика в администрацията на МВР за заплащане на дължимите държавни такси по банков път, изключвайки другите два по-благоприятни начина на плащане - в брой на каса на съответното учреждение или чрез държавни таксови марки, което според тях нарушава забраната за дискриминация. Според жалбоподателя и сигналподателите плащането по банков път води до увеличаване на таксата, защото гражданите биват натоварени с банкови такси и комисионни, чиито размери зависят от ред фактори – в зависимост от това дали се извършва превод от една банка към друга или се извършва на каса в

съответната банка, като и в двата случая има банкови такси, докато при плащане в брой на каса или чрез държавни таксови марки гражданинът плаща само стойността на съответната услуга, без да бъде натоварен с допълнителни разходи.

Ответната страна - ОД на МВР - гр. Х. и заинтересованите страни - министърът на вътрешните работи и министърът на финансите, заемат становище за неоснователност на подадените жалба и сигнал.

Съгласно представените доказателства съставът преценил, че ответната страна, ОД на МВР - Х. няма достатъчно такива, че е задължила жалбоподателя да извърши плащане единствено по банков път, като го лишила от възможността за плащане чрез други алтернативни начини. Затова съставът счел, че при издаването и подмяната на свидетелство за управление на моторно превозно средство ОД на МВР - Х. не е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 37 от ЗЗДискр. и чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. по признак „имуществено състояние“ спрямо Т. Б.

След преглед и анализ на приложимите нормативни актове във връзка със заявленията за издаване и подмяна на свидетелство за управление на моторно превозно средство и подзаконовите такива, както и доколкото не са събрани доказателства за липсата на алтернативни начини за плащане на административна такса за издаване и подмяна на свидетелство за управление на моторно превозно средство, съставът приел, че не се ограничава правото на избор на гражданите относно начина на заплащане на таксите и не е налице административна практика от страна на администрацията на МВР, водеща до неравно третиране на гражданите по признак „имуществено състояние“.

5. ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Значима от количествена гледна точка категория производства са преписките на Пети СПЗС, образувани въз основа на оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд по признак „увреждане“. Пример в това отношение може да бъде даден с **преписка №345/2016 г. - Решение №98/2017 г.**

В жалбата си до КЗД жалбоподателят излага оплаквания за това, че след претърпян инфаркт с Експертно решение бил трудоустроен като водопроводчик. Ответникът Т. Г. и негов работодател, който е управител на „У“ ЕООД - гр. С. го уволнил поради негодност. Посочва, че заради това завел дело в съда срещу фирмата и Районен съд гр. С. го възстановил на работа. В писмено допълнение с вх. №/18.11.2016г. жалбоподателят конкретизирал оплакванията си по отношение на ответната страна както следва: на първо място сочи, че именно заради здравния му статус бил уволнен от работа и после възстановен със съдебно решение; на второ място, заявява че ответната страна пренебрегва и отхвърля решението на ТЕЛК; на трето място, посочва че е лишаван от всякакви допълнителни материални стимули; на четвърто място, заявява че взима заплата под размера на минималната работна заплата на РБ и че е лишен от допълнително материално стимулиране; на пето място, твърди че се намира под постоянен страх и стрес от уволнение.

След проучване и преценка на събраните доказателства по преписката съставът на Комисията установил, че е осъществен акт на по-неблагоприятно третиране от ответната страна Т. Г. - управител на „У.“ ЕООД - гр. С. спрямо жалбоподателя по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“ относно заплащането на труд и наложил на основание чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на ответната страна глоба в размер на 250 лева.

Посоченият казус не е изолиран случай за оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд по признак „увреждане“. По такъв случай е **Решение №13/17.01.2017 г., преписка №356/2014 г.** на Пети СПЗС. Производството е образувано по жалба, подадена от Р. И. Н. от гр. М. срещу „Ю. Б.“ ЕООД, гр. С., представлявано от управителя Д. Д.

В жалбата Р. И. Н. заявява, че кандидатствал за работа в „Ю.Б.“ ЕООД за длъжност „Ръководител търговска експлоатация“. За тази длъжност не било упоменато в обявата, че не може да се заема от лице с намалена работоспособност. Твърди, че той отговарял на всички изисквания, посочени в обявата и преминал

успешно няколко интервюта, бил одобрен за заемането на длъжността и сключил трудов договор, считано от 01.08.2014 г., който подписал на 07.07.2014 г. С Експертно решение от 29.01.2014 г. на ТЕЛК МБАЛ „Д-р Ст. И.“ АД гр. М. жалбоподателят бил преосвидетелстван с 82% ТНР и с противоположани условия на труд „работа, свързана с натоварване на долните крайници“ за срок от три години. След като представил Експертното решение във фирмата на 18.08.2014 г., работодателят Д. Д. изпратил имейл до всички от екипа, включително и до него, че в 19:30 часа ще има конферентна връзка и присъствието на служителите е задължително, тъй като трябва да гласуват дали жалбоподателят да остане на работа в дружеството или да бъде освободен. Управителят на фирмата го набедил, че е лъжец и категорично му заявил, че информацията за неговата 82% ТНР била от голямо значение. Заявил, че ако знаел за нея по-рано, то крайното му решение за назначаването му щяло да бъде под съмнение. Това според жалбоподателя е в разрез с чл. 12, ал. 4 от Закона за защита от дискриминация. По имейла, на 12.08.2014 г., изпратен от управителя до служителите, той написал: „Още при кандидатстването си Р. прикрил важна информация от ръководството. Сега е моментът вие решите дали той да остане в компанията, въпреки разочарованието на мениджмънта и липсата на доверие или той да си тръгне“. В жалбата се твърди, че девет от колегите на жалбоподателя гласували за оставането му в дружеството, а един от тях бил против. На 20.08.2014 г. управителят информирал с имейл служителите, че отправил запитване и съответно изискал консултиране с Главна инспекция по труда и приложил становище на адв. Г. Д.; след това прекратил договора с жалбоподателя. Последният заявява, че становището на въпросния адвокат е подвеждащо и не почива на истината, тъй като не е в компетентността на адвокат да преценява дали заболяването му е съвместимо или несъвместимо с работата, която той изпълнява. Като доказателство сочи чл. 78, ал. 2 от Наредбата за медицински експертизи, където е указано кой има право да се произнася дали едно лице с намалена работоспособност може да изпълнява определена длъжност или не. Жалбоподателят счита, че причината за освобождаването му не е поради несправяне с длъжността, а именно поради представеното от него Експертното решение на ТЕЛК. Заявява също, че бил освободен от работа със заповед от 25.08.2014 г. Този факт предизвикал у него огорчение и му нанесъл психическа рана най-вече заради това, че увреждането му станало публично достояние.

Предвид събраните доказателства съставът приел за установено, че спрямо жалбоподателя е осъществена дискриминация под формата на тормоз по признак „увреждане“ от страна на „Ю. Б.“ ЕООД, както по време на упражняване правото му на труд, така и към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, което имало като краен резултат накърняване достойнството му и създаване на обидна и унижителна среда. С оглед установеното нарушение на антидискриминационното законодателство, на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. съставът преценил, че следва да бъде наложена имуществена санкция на юридическото лице „Ю. Б.“ ЕООД, като съгласно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН при определяне на наказанието взел предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. Приел, че за постигане целите на закона следва да наложи на ответната страна „Ю.Б.“ ЕООД имуществена санкция към средния допустим от закона размер, а именно 1000 лева. На основание чл. 65 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация чрез Пети СПЗС постановила решение, с което установява, че ответната страна „Ю. Б.“ ЕООД, представлявана от управителя Д. Д. в качеството му на работодател, осъществила дискриминация спрямо Р. И. Н. под формата на тормоз по смисъла на чл. 5, във вр. с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“ и съответно й

наложил на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. имуществена санкция в размер на 1000 лева за извършеното нарушение на ЗЗДискр.

През 2017 г. от Пети СПЗС са констатирани нарушения на ЗЗДискр. във връзка с достъпа на лица с увреждания до образователни институции. Така например, в рамките на производството по **преписка №153/2014 г. - решение № 51/2017 г.**, образувано по сигнал на М. И. Д. от гр. П. срещу МУ - гр. П., представляван от Ректора, са изложени твърдения за дискриминация по признак „увреждане“ във връзка с чл. 68, ал. 3 от Закона за висшето образование, а именно: с оповестяването под различни номера на класираните студенти, попадащи в хипотезата на чл. 68, ал. 3 от ЗВО в МУ - П. и организирането на кандидат-студентската кампания на университета е създадена предпоставка за различно третиране на посочените кандидати. Съставът счел, че системата, по която се осъществява приемът трябва да създава условия за равни възможности на всеки приет кандидат-студент, независимо дали е лице с увреждане. В условията на кандидатстване при лицата с увреждания трябва да се формира нагласа, че отношението към тях е еднакво и поради наличието на здравословен проблем у тях няма да се поражда чувство, че се възползват от предвидените в ЗВО улеснения. Съставът установил, че с въвеждане на отделна система за номериране на кандидатите с предимство по чл. 68, ал. 3 от ЗВО при организирането и провеждането на кандидат-студентска кампания от МУ - П., представляван от проф. д-р С. К., в качеството му на ректор, е извършено разделяне на кандидат-студентите по признак „увреждане“, което съставлява нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и съответно предписал на основание чл. 47, т. 1 и т. 4 от ЗЗДискр. на университета чрез проф. д-р С. К., в качеството му на ректор, занапред да промени методиката на досега действащата система за номериране на кандидат-студенти с предимство по смисъла на чл. 68, ал. 3 от Закона за висшето образование. Комисията наложила, на основание чл. 80, ал. 2, във вр. с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на МУ - П. имуществена санкция в размер на 500 лв. за допуснатото извършване на дискриминация и определила на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. 60-дневен срок, в който адресатът на принудителните административни мерки да предприеме действия за тяхното изпълнение и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

Друг пример от практиката на Пети СПЗС, в който е установено нарушение на забраната за дискриминация по признак „увреждане“ при достъпа до стоки и услуги е **Решение №69/17.02.2017 г. по преписка №310/2015 г.** В инициативния документ жалбоподателката посочила, че страда от лека форма на епилепсия. През 2015 г. взела решение да закупи жилище чрез сключване на договор за ипотечен кредит. Заявява, че след като била одобрена от съответната кредитна институция за сключване на договор за ипотечен кредит, застрахователното дружество, с което съответната банка имала сключен договор, отказало животозастраховане на жалбоподателката с аргумента, че като лице с увреждане и притежател на Експертно решение на Териториалната експертна лекарска комисия нямала право да сключи договор за покриване на този застрахователен риск. В хода на производството съставът взел по отношение аргументите на дружеството за отказ за кредитиране, предвид че същите се отнасят до обстоятелства, които не са свързани с увреждането на жалбоподателката, а касаят нейните доходи и местопребиваването ѝ. От доказателствата, предоставени от пълномощника на жалбоподателката, е установено, че в процесния период тя пребивавала в Обединеното Кралство, където се обучавала. Съставът преценил, че приложеното по преписката уверение за статут на студент в университета в гр. Л. оборва презумпцията за наличие на дискриминация по признак „увреждане“, доколкото обстоятелствата, свързани с местопребиваването, непрекъсваемото обучение и при необходимост посещаване на

занятия в самия университет, и дохода на лицето, могат да се възприемат като обективно оправдание за неравното третиране. По тази причина съставът приел, че „И.“ АД не е извършило дискриминация по признак „увреждане“ спрямо Н. А.

По отношение отказа на дружеството съставът счел, че доколкото ответната страна не изразила аргументи и не представила каквито и да било доказателства, че оценката на риска при разглеждане на заявлението на жалбоподателката била основана на достоверни актюерски и статистически данни, КЗД приела, че е нарушен чл. 37 от ЗЗДискр. и че е осъществена пряка дискриминация на основата на признака „увреждане“. Съставът направил извод, че ЗАД „Б.“ не доказала, че постановеният към съответния момент отказ за застраховане бил основан на използвана от застрахователя достоверна актюерска и статистическа информация, респ. не доказал, че разликата в третирането на основата на признака „увреждане“ е обективно оправдана. След като застрахователното дружество не доказало, че общите и специалните му условия за сключване на съответния вид застраховки са изготвени въз основа на надеждни актюерски и статистически данни, съставът преценил, че не може да се приеме и че дружеството е предоставило по справедлив и обоснован начин застраховане на своите клиенти с увреждания, вкл. на жалбоподателката, каквото е изискването на чл. 25 от Конвенцията за правата на хората с увреждания. В резултат на това съставът установил, че ЗАД „Б.“ извършило, както нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр., така и пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признака „увреждане“ спрямо жалбоподателката Н. А. Доколкото нарушението на чл. 37 от ЗЗДискр. е извършено за първи път, но при предоставяне на услуга, която се явява предпоставка за възникването и на други правоотношения, по които пострадалото лице би могло да бъде страна, съставът счел, че за постигане целите на административнонаказателната отговорност следва да бъде наложена имуществена санкция в размер около средния, предвиден в закона, а именно – 1000 лв.

Пример от практиката на Комисията за защита от дискриминация, в който е установено нарушение на забраната за дискриминация при достъпа на услуги и поддържането на среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до транспортна услуга, в сравнение с лицата без увреждания - нарушение на чл. 5, във вр. с чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр., по признак „увреждане“ е **Решение №303/2017 г. по преписка №180/2016 г.**, образувано въз основа на сигнал, подаден от Р. А. К., срещу „К. Т.“ ДЗЗД и МБАЛ „Р. А.“ - гр. П. В сигнала си до КЗД Р. К. пояснява, че през 2014 г. баща му – А. Р. К. е диагностициран с „хронична бъбречна недостатъчност“, заради която от началото на месец май 2015 г. е подложен на хемодиализа в отделението по хемодиализа на МБАЛ „Р. А.“ - гр. П. Процедурата е извършвана два пъти седмично, а транспортът до болницата се осъществява от дружеството „К. Т.“ ДЗЗД. След инцидент в началото на януари 2015 г. бащата чупи тазобедрената си става и въпреки направената му операция, не успял да се възстанови и проходи отново. Така влошеното му здравословно състояние, оценено от ТЕЛК като „100% ст. увреждане с нужда от придружител“, трайно наложило придвижването му да става с инвалидна количка. Според изложеното в сигнала автомобилите на „К. Т.“ ДЗЗД не са пригодени за транспортиране на лица в инвалидни колички и тъй като А. К. бил единственият пациент, който се придвижвал с такава, за качването му в автомобилите се налагало да бъде вдиган на ръце. Първоначално за качването и свалянето на К. пред болницата доброволно помагали шофьорите на тези автомобили – Е. и М., но от края на юли 2015 г. те отказали да го правят с аргумента, че това не било тяхно задължение, а работа на придружителя му – в случая съпругата му (и майка на сигналаподателя) - Д., която обаче нямала физическата възможност. С молба до управителя на „К. Т.“ ДЗЗД, Р. К.

поискал да бъде осигурен подходящо оборудван специализиран автомобил с нисък под, пригоден за превоз на хора с инвалидни колички, без да е необходимо да бъдат сваляни от количките, за да бъдат транспортирани и без да се налага придружаващите ги лица да се подлагат на допълнителни физически усилия, но отговор на молбата си не получил. С последващо писмо К. потърсил съдействие и от управителя на МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., но в отговор от болницата му заявили, че не могат да направят нищо, докато не изтече срокът на договора им с „К. Т.“ ДЗЗД. Уверили го, че ще възложат на санитарките от отделението по хемодиализа да съдействат на баща му при слизване и качване в автомобила.

Ответната страна потвърждава, че от май 2015 г., в качеството си на „Изпълнител“ по договор с МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., Консорциум „К. Т.“ превозвал пациент с името А. Р. К. от дома му до отделението по хемодиализа на МБАЛ и обратно. Превозът се осъществявал съгласно условията на обществената поръчка, а именно: обезпечаване на своевременен транспорт на пациент от дома му до отделението по хемодиализа и обратно; осигуряване при необходимост на място за един придружител; възможност за вземане (пренасяне) на личен инвалиден стол в автомобила; добри хигиенни условия. Изтъкнато е, че дружеството изпълнител притежава Удостоверения за транспортна годност на автомобилите, с които се осъществява превоза, регистрирани в КАТ като „специален автомобил“ и застраховка при злополука. Изпълнението на ангажиментите си определят като добросъвестно и качествено, а отношението към превозваните пациенти - коректно, етично и уважително, за което свидетелства липсата на каквито и да било други оплаквания. Изтъкнато е, че макар да нямат изрично задължение да подпомагат при качването и свалянето на пациентите в и от автомобилите, шофьорите им го правели доброволно и безплатно. В конкретния случай, след постъпилите от Р. А. К. оплаквания, била извършена вътрешна проверка, от която се установило, че шофьорите на транспортните автомобили са изпълнили всички изисквания и задължения съобразно длъжностната си характеристика, но по техни данни, пациентът – А. Р. К. видимо бил в много тежко физическо състояние и се нуждаел от асистирание от социален или личен асистент. Застъпва се тезата, че като човек с увреждане по смисъла на закона, А. К. имал право на „личен асистент за възрастни хора с увреждания“, като едновременно с това близките му би следвало да поемат ангажимента за неговото придружаване и съдействие в лечебното заведение; те се превозват безплатно, тъй като дейността по свалянето и качването на пациентите не може да бъде вменена като отговорност на превозвача. Осигуряването на придружителите обаче било задължение на пациента или неговите близки. Като аргумент за неоснователността на заявеното нарушение, в становището се изтъква, че увреждането на А. К. не е пречка да получи услугата – превоз от дома му до лечебното заведение за хемодиализно лечение и обратно, като се изтъква, че същият получил максимална подкрепа от страна на изпълнителя и равни възможности за достъп до лечебното заведение заедно с придружител. Уточнява се, че въпросните автомобили са предназначени единствено и само за превоза на пациенти за хемодиализа; други специфични изисквания на пациентите, свързани със здравословното им състояние като „лице с увреждане“ не могат да бъдат удовлетворени от превозвача, тъй като се осигуряват от други отговорни органи и институции. Изпълнителният директор на МБАЛ „Р. А.“ - гр. П. посочва, че е запознат със случая от получената в болницата молба за съдействие, в която К. настоява транспортът на пациентите с увреждане, като баща му, да бъде извършван от изпълнителя „К. Т.“ ДЗЗД с подходящо оборудване. Д. посочва, че с оглед тежкото здравословно състояние на баща му, персоналет на отделението по хемодиализа доброволно и безотказно оказвал съдействие на пациента за извършване на

процедурата по хемодиализа, въпреки липсата на вменени им такива задължения. С оглед изложеното, директорът възприел като безспорно установен факта, че от страна на лечебното заведение са били предприети всички необходими действия, поради което последното не е извършило дискриминация по признак „увреждане“. При постановяване на решението Пети СПЗС взел предвид Наредба №Н-32/16.12.2011 г. за периодичните прегледи за проверка на техническата изправност на пътните превозни средства и Методиката за извършване на периодичен преглед за проверка на техническата изправност на пътните превозни средства (Приложение №5 към чл. 31, ал. 1) и в Допълнение 1 - Карта за допълнителни проверки на превозни средства от категории М2 и М3 за превоз на пътници (Приложение №9 към чл. 43, ал. 1, т. 4), в които са определени технически изисквания към автобусите за превоз на трудноподвижни лица и реда за проверка на съответствието с тези изисквания. В разпоредбата на чл. 34 от Закона за интеграция на хората с увреждания и с цел осигуряване на достъпен обществен автомобилен транспорт за лицата с увреждания и лицата с намалена подвижност, към настоящия момент в нормативната уредба е регламентирано следното: от 1 март 2013 г. се прилага Регламент (ЕС) №181/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 16 февруари 2011 г. относно правата на пътниците в автобусния транспорт и за изменение на Регламент (ЕО) №2006/2004 (Регламент (ЕС) №181/2011). В глава III от Регламент (ЕС) №181/2011 подробно са разписани правата на лицата с увреждания и на лицата с намалена подвижност при пътуването им с обществен автомобилен транспорт. Регламентът има пряко приложение и преимущество пред националното законодателство. В Закона за автомобилните превози са извършени промени, свързани с въвеждането на мерки на национално ниво за прилагане на Регламент (ЕС) № 181/2011, както следва: 1. С разпоредбата на чл. 21, ал. 2, т. 3 е регламентирано, че министърът определя с наредба задължителните изисквания към автогарите, условията и реда за работа в тях, включително в които се осигурява помощ на лица с увреждания и на лица с намалена подвижност. Установена е система от ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, приложими при установяване нарушения на въведените в нормативната уредба изисквания, касаещи осигуряването на достъпна среда в автогарите за лицата с увреждания и за лицата с намалена подвижност, както и при неизпълнение на задълженията, съгласно Регламент (ЕС) №181/2011 по отношение на тези лица - чл. 102, ал. 2, чл. 104б, чл. 104в, чл. 104г и чл. 104д от ЗАП. Посредством разпоредбите на чл. 99а, ал.а. 1-3 от Закона за движението по пътищата; чл. 18, ал. 1, чл. 19, ал. 1, т. 4 и чл. 31, ал. 3 от Наредба №2/15.03.2002 г. за условията и реда за утвърждаване на транспортни схеми и за осъществяване на обществени превози на пътници с автобуси, чл.чл. 54-59а от Наредба №33/03.11.1999 г. за обществен превоз на пътници и товари на територията на Република България се цели осигуряване на достъпни превозни услуги за лицата с увреждания и за лицата с намалена подвижност, като мярката за постигането ѝ е въвеждане на изисквания за осигуряване на достъпна среда до автобусите за обществен превоз на пътници, използване на адаптирани превозни средства, информираност на тази група пътници за техните права, както и установени санкции при констатиране на нарушения.

Страните не оспорват заявления в сигнала факт, че автомобилите на „К. Т.“ ДЗЗД не били пригодени за транспортиране на лица в инвалидни колички, поради което се наложило за качването и свалянето му от тях А. К. да бъде вдиган на ръце. Видно от приложените по преписката писмени доказателства, с молба Р. К. поискал от управителя на „К. Т.“ ДЗЗД да бъде осигурен специализиран автомобил, пригоден за превоз на хора с инвалидни колички (с нисък под и подходящо оборудване),

който да позволява качването и слизането им да става без да са необходими допълнителни физически усилия от придружаващите ги лица. Тъй като не получил отговор на молбата си, К. се обърнал за съдействие към управителя на болницата. В отговор, от болницата признават, че при възлагане на обществената поръчка за превоз на пациенти, не са заложили като условие към изпълнителя да осигури автомобил с нисък под за превоз на пациенти, придвижващи се с инвалидни колички. Заявяват, че докато не изтече срокът на договора им с „К. Т.“ ДЗЗД не могат да направят нищо друго, освен да възложат на санитарките от отделението по хемодиализа да съдействат на баща му при слизане и качване в автомобила, но обещали, че ще вземат предвид предложението му и ще го зложат като условие при възлагането на бъдеща обществена поръчка със същия предмет. С последващо писмо К. напомнил на управителя на „К. Т.“ ДЗЗД за проблема, пред който е изправен, но отговор от него отново не последвал. От приобщените като доказателства разпечатки е установено, че след изтичането на срока по договора между „К. Т.“ ДЗЗД и МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., болницата стартирала нова процедура по възлагане на обществена поръчка със същия предмет, в която видно от описанието на условията към кандидатите, отново не присъства обещаното на К. изискване - за оборудване, осигуряващо на лицата в инвалидни колички самостоятелен достъп до автомобила за превоз, без затова да им е необходима допълнителна физическа помощ от трети лица. В съпоставка, по преписката са представени обявления, от които по безспорен начин се установява, че при възлагането на обществени поръчки със същия предмет, други болници изрично са заложили условието: *„поне едно от превозните средства на кандидатите, с което ще се извършва превоза на пациенти за хемодиализа, да е снабдено с рампа за повдигане на инвалидни колички“*. По отношение на ответната страна - „К. Т.“ ДЗЗД, оплакването касае поддържането на среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до транспортна услуга, в сравнение с лицата без намалена подвижност - нарушение на чл. 5, във вр. с чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

По отношение на ответната страна - МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., оплакванията са за предоставяне на здравна услуга (извършване на хемодиализа два пъти седмично, с включен транспорт от и до дома на пациента) при по-неблагоприятни условия за лицата с намалена подвижност в сравнение с пациентите на други болници - нарушение на чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ и накърняване достойнството на А. К. като лице с увреждане и създаване, и поддържане на принизяваща и унижителна за него среда чрез бездействието си при осигуряването на разумно улеснение за изравняване възможностите за пълноценен и независим достъп до здравна услуга - нарушение на чл. 5, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

Относно оплакванията за бездействие при изпълнение на законово вменено задължение (чл. 24в от ЗАП), насочено към изравняване във възможностите на лица в неравностойно положение (с намалена подвижност), с което са допуснати едновременно: непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ и нарушение на чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр., Пети СПЗС взел предвид, че непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. е налице, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от дадена раса или етнически произход в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. В обхвата на понятието „лица с увреждания“ попадат: лицата с трайно физическо, психическо, интелектуално и сетивно увреждане, което при взаимодействие с различни пречки би могло да възпрепятства

тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите. Лицата с увреждания са рискова група и за защита на техните права е предвидена нормативна рамка с цел създаване на условия за интеграцията им и изравняване във възможностите. Специалният закон цели установяване и отстраняване на всяко неравностойно третиране според признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, какъвто е и признакът „увреждане“. В тази връзка разпоредбата на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр. предвижда, че не представляват дискриминация специалните мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими. Във връзка с постановената в чл. 51, ал. 3 от Конституцията на Р България особена закрила, под която се намират лицата с физически увреждания в чл. 5 от ЗЗДискр. е уреден специален фактически състав на дискриминация, според който за дискриминация се смята и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. Съгласно чл. 4 от ЗИХУ „интеграцията на хората с увреждания се осъществява чрез: т. 1 медицинска и социална рехабилитация; т. 2 образование и професионално обучение; т. 3 трудова заетост; т. 4 достъпна жизнена и архитектурна среда; т. 5 социални услуги; т. 6 социално-икономическа защита; т. 7 достъпна информация“. Законово определение на термина „хора с намалена подвижност“ по смисъла на Наредба №4/01.07.2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания е: „... хора, които имат постоянни или временни затруднения в придвижването, както следва: а) хора с увреждания на опорно-двигателния апарат, на тялото и/или на долните крайници, както и на тялото и горните крайници, в т.ч. хора, които могат да се движат със или без чужда помощ с технически помощни средства (бастун, патерици, рамка) и/или с ръчна или механична инвалидна количка“.

При преценката си за допуснато от ответника - „К. Т.“ ДЗЗД нарушение на чл. 5, във вр. с чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“, Пети СПЗС взел предвид, че същото е регистрирано като неюридическо лице, част от „Т.“ ООД, имащо за предмет на дейност най-общо извършването на транспортни услуги. Във връзка с дейността му, на дружеството като „изпълнител“ по договор е възложен превоза на пациенти. Договорът е подписан след спечелена обществена поръчка, обявена от МБАЛ „Р.А.“ АД - гр. П. С оглед заложените от възложителя условия, „К. Т.“ ДЗЗД изпълнявало ангажиментите си по договора точно и коректно. Оплакването на К. към ответника касае въпрос, който (случайно или не) останал необхванат от договора за превоз, като причините и отговорността затова следва да се търсят у възложителя. Обективно, към процесния период липсвала изрична нормативна уредба, която да обвързва „К. Т.“ ДЗЗД, като доставчик на транспортната услуга, с допълнителни изисквания (в т.ч. и към средствата за транспорт) при осъществяване на дейността му. В тази връзка отговорността е на компетентния орган на държавната власт, а именно МТИТС. Тъй като въвеждането и прилагането на позитивни мерки към уязвимите групи лица е ангажимент на държавата и нейните органи, установената липса на изрична нормативна уредба формално не позволява вменяването на отговорност за допуснати конкретни законови нарушения, както към „К. Т.“ ДЗЗД, като доставчик на транспортната услуга, така и на служителите му. Съставът счел, че следва да остави претенциите спрямо „К. Т.“ ДЗЗД за допусната дискриминация по отношение на А. К. без уважение. Взето е предвид, че МБАЛ „Р.А.“ АД - гр. П., е акционерно дружество, имащо за предмет на дейност осъществяване на болнична помощ и предоставяне на определени здравни услуги, част от които е и извършването на А. К. хемодиализно лечение. По своя обхват, освен медицинските

дейности, последното предвижда и осигуряване на транспорт от дома на пациентите до здравното заведение и обратно. За осъществяването му е обявена процедура по възлагане на обществена поръчка. Съгласно разпоредбата на чл. 24в от Закона за автомобилните превози - условията и редът за извършване на превоз на лица с увреждания и лица с намалена подвижност със специални превозни средства следва да се определят с наредба на министъра на транспорта. Както вече бе установено, в процесния период била налице „законова празнота“ поради бездействието на министерството относно издаването на наредба. Формално не са били налице законови правила, с които болницата да се съобрази при възлагането на обществената поръчка.

Разпоредбата на чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. забранява всякакъв отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на такива при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1; забранява се и дискриминацията на основата на тези признаци 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. Видно от съдържанието на цитираната правна норма, определящ елемент на пряката дискриминация е различното третиране, за установяването на което се налага съпоставка между предполагаемата жертва и лице в сходно положение.

В конкретния случай, в сходно на А. К. положение са лицата с намалена подвижност, на които се предоставя същата здравна услуга (доколкото съвкупността от дейности, свързани с това лечение условно би могла да се определи така). Установен е фактът, че въпреки липсата на конкретна обвързваща ги нормативна уредба при възлагането на обществени поръчки със същия предмет, други болници са въвели като условие поне един от автомобилите на превозвача да бъде оборудван с рампа за повдигане на инвалидни колички, като по този начин са улеснили достъпа на пациенти с намалена подвижност до конкретната здравна услуга. Съставът намира въпросното улеснение като необходима, разумна и възможна мярка. Ето защо липсата на такава мярка от страна на МБАЛ „Р.А.“ АД - гр. П., въпреки изричното обещание на изпълнителния директор за въвеждането ѝ, е напълно неоправдана и поставя А. К. в по-неблагоприятно положение при достъпа му до конкретната здравна услуга, както спрямо лицата без намалена подвижност (на основата на признака „увреждане“), така и спрямо тези с намалена подвижност, които обаче получават достъпа до услугата в други болници (на основата на признака „лично положение“, доколкото съдебната практика възприема местожителството на едно лице като елемент от признака „лично положение“). Извършеното следва да се квалифицира единствено като нарушение на чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“.

Бездействието на Министерството, бидейки отрицателен факт, не подлежи на доказване. От друга страна, самото неизпълнение на задължения, насочени към осигуряване на равно третиране, има като иманентна последица накръняване правото на равно третиране. Ето защо за установяване наличието на противоправно поведение в конкретния случай, единствената преценка, която следва да се извърши, е дали ответникът има твърдените задължения и дали в случай, че в негова тежест са вменени тези задължения, същите са изпълнени.

На следващо място, с разпоредбата на чл. 4 от Наредба №6/12.12.1997 г. за извършване на превоз на трудноподвижни лица е предвидено, че специалните пътнически автомобили за превоз на трудноподвижни лица трябва да са снабдени с: подемно устройство или рампи за качване и слизане за пътниците в инвалидните колички; подвижно стъпало; под с грапаво трудноизтриващо се покритие;

устройство за закрепване на инвалидните колички и предпазни колани за пътниците, ползващи инвалидни колички; седалки с предпазни колани; ръкохватки към вратите. Цитираната наредба е издадена на основание чл. 28, ал. 1, т. 2 от Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите и в следствие мълчаливо отменена с §2 от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за интеграция на хората с увреждания.

С Регламент (ЕС) №181/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 16 февруари 2011 г. подробно се посочват правата на лицата с увреждания и на лицата с намалена подвижност при пътуването им с обществения автомобилен транспорт. Регламентът има пряко и преимуществено приложение пред националното законодателство и във връзка с него на вътрешно нормативно ниво са създадени множество мерки, поставящи изисквания за осигуряване на достъпна среда до автобусите за обществен превоз на пътници, използване на адаптирани превозни средства, информираност на тази група пътници за техните права, както и установени санкции при констатиране на нарушението им. Целта на мерките е осигуряване на достъпни превозни услуги за лицата с увреждания и за лицата с намалена подвижност. Извън сферата на обществения транспорт, постигането на тази цел при превоза на лица с увреждания и лица с намалена подвижност, извършван със специални превозни средства, е уредено в разпоредбата на чл. 24в от Закона за автомобилните превози (в сила от 01.03.2013 г.). Съгласно същата - условията и редът за извършване на превоз на лица с увреждания и лица с намалена подвижност със специални превозни средства следва да се определят с наредба на МТС. Правилата за извършване на въпросните превози следва да бъдат съобразени със специфичните потребности на хората с увреждания и хората с намалена подвижност от транспортни услуги, така че да не създават излишни затруднения и тежести за тях при ползването им. Тъй като това предполага създаването на една още по-прецизна нормативна уредба от тази за обществения превоз или превоза на пътници за собствена сметка, за да го гарантира, законодателят изрично вменил издаването на подзаконовия нормативен акт като задължение на МТС. Отчитайки продължителността на отделните етапи по създаването ѝ, законодателят не е фиксирал конкретен период за издаване на наредбата. Въпреки това, необходимото време следва да съвпада с общо възприетата представа за „разумен срок“. В конкретния случай обаче, от момента на влизане в сила на визираната разпоредба (01.03.2013 г.), до момента, в който настоящата преписка била обявена за решаване, са изминали почти четири години – период, който обективно и без основателни причини надхвърля обичайно необходимия и достатъчен срок за издаването на подзаконовия нормативен акт.

В тази връзка, заявеното от страна на министерството наличие на „проект“ на наредба, регламентираща условията и реда за извършване на превоз на лица с увреждания и лица с намалена подвижност със специални превозни средства, както и декларираното му публикуване „в най-кратък срок“ по никъкъв начин не би могло да се приеме като надлежно изпълнение на задължението по чл. 24в от ЗАП, още по-малко, предвид факта, че според представените от министерството документи, за изработването на проекта в периода от юли 2014 г. до юни 2016 г. са били определени четири работни групи, съответно и толкова пъти бил удължаван срокът за изпълнението му. През цяло това време законовата празнота, създадена от липсата на изрична нормативна уредба, позволила осъществяването на заложените с Регламент (ЕС) №181/2011 на ЕП цели да бъде поставено в зависимост от субективната преценка на конкретно обвързаните по реализирането им лица, като по този начин накърняването на правата и интересите на една конкретна (уязвима) група лица останало несанкционирано.

Допълнителната тежест на допуснатото от МТС бездействие се обуславя и от разпоредбата на чл. 11 от ЗЗДискр., изрично вменяваща му като орган на изпълнителната власт задължението да предприеме мерки по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 13 и т. 14, когато това е необходимо за постигане на целите. Предвид изложеното, съставът намира твърденията от страна на МТС относно неправилното им конституиране като страна в производството за неоснователни. Въпреки, че изложените в сигнала оплаквания за дискриминация визират действия на „К. Т.“ ДЗЗД и МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., в производството се доказва, че основната предпоставка за тези действия се явява именно бездействието от страна на МТС. Съгласно разпоредбата на чл. 47, т.т. 1-6 от ЗЗДискр., при установяване на нарушения на ЗЗДискр., в правомощията на КЗД е да дава задължителни предписания, да прави предложения и препоръки до държавните органи за преустановяване на дискриминационни практики, за отмяната на актове, издадени в нарушение на този или други закони, уреждащи равното третиране, както и да наложи предвидените в закона санкции и мерки на административна принуда.

Предвид гореизложеното и на основание чл. 65, във вр. с чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, Пети СПЗС на Комисията за защита от дискриминация установил, че чрез бездействието си по изпълнение на чл. 24в от Закона за автомобилните превози, МТС допуснало непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал. 1 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „увреждане“ спрямо лицата с намалена или нарушена подвижност. МБАЛ „Р. А.“ - гр. П., представлявана от изпълнителния директор д-р В. Д., допуснала нарушение на чл. 37, ал. 2, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признака „увреждане“ спрямо лицата с намалена или нарушена подвижност при предоставяне на здравната услуга „хемодиализно лечение“. „К. Т.“ ДЗЗД, представлявано от управителя – Б. Х., не е допуснало нарушение на Закона за защита от дискриминация спрямо лицето А. К.

От практиката на КЗД по признак „увреждане“ следва да се посочи и **Решение №289/2017 г. по преписка №4/2017 г.** - по жалба от М. Н. Т. от гр. С. срещу МТИТС и И. А. „А. а.“, с което Пети СПЗС се произнесъл по отношение на въведената позитивна мярка с разпоредбата на чл. 10в, ал.1 от Закона за пътищата и Наредба №Н-19/02.12.2008 г. за условията и реда за освобождаване на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност от винетни такси при ползване на републиканските пътища. Производството по преписката е образувано по жалба на лице с увреждане, което излага оплаквания, че му е отнето правото на безплатна годишна винетка като лице с над 50% намалена работоспособност. Посочва, че е инвалид от 2003 г. с над 50% намалена работоспособност и пенсионер от 2005 г. Сочи, че притежава МПС, произведено през 1984 г., а през 2015 г. закупил от „М.-Pf.“ 4-годишен автомобил „Форд Фиеста“ 1,4 TDCi, върнат от лизинг. Имал 1+1 места за сядане, останалото било товарен отсек, което я правело удобна за неговите нужди. Заявява, че не знаел, че една част от леките коли пристигат в България със сертификат N1 от производителя, регистрират се като „товарни автомобили“ и имат право да ползват данъчен кредит. Закупеният от него „Форд Фиеста“ бил регистриран като „товарен“. При регистрацията на колата в община И. бил освободен от заплащане на данък МПС на база инвалидността му. Сочи още, че през настоящата година подал заявление-декларация за издаване на безплатна едногодишна винетка в Д. „С. п.“ в община И., но му било отказано на основание Наредба №Н-19/02.12.2008 г. за условията и реда за освобождаване на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност от винетни такси при ползване на републиканските пътища. Заявява, че единственото основание да му бъде отказана безплатна винетка е това, че автомобилът му е регистриран като „товарен“. Задава въпроса кое е приоритетно - инвалидността или вида на колата?! От А „А. а.“ му обяснили, че спазват Наредба №Н-19. Сочи, че от 2008

г. са правени редица изменения и допълнения на тази наредба, но понятието „лек автомобил“ оставало, а това, според него, води до дискриминация на определени лица в неравностойно положение. Дава примери: А „А. а.“ определя винетка от категория 3 за леките автомобили, но и за МПС до 3,5 тона, а Националната агенция по приходите определя, че право на данъчен кредит може да се ползва, както при закупуване на коли със сертификат от производителя N1 (регистрирани като товарни), така при тези със сертификат M1 (регистрирани като леки), но ако се ползват единствено за таксиметрови превози, куриерски услуги и т.н. Заявява, че няма фирма, не е регистриран по закона за ДДС и не може да ползва данъчен кредит. Сочи, че подал жалба до МТИТС и получил отговор, но от А „А. а.“ което според него показва, че нейни служители са авторите на Наредба №Н-19 и до голяма степен отговорни за дискриминацията, на която бил подложен той и други като него. В отговора се казвало, че основание за Наредбата е чл. 10в, ал. 1 от Закона за пътищата, че „лице с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане се освобождава от заплащане на винетна такса за един лек автомобил - негова собственост или съпружеска имуществена общност, с обем на двигателя до 2000 куб. см и мощност до 117,64 kW (160к.с.) по ред, определен с наредба на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и министъра на труда и социалната политика. Сочи, че неговата кола е 1400 куб. см и мощност 70 к.с. и не е в противоречие с чл. 10в, ал. 1, но е товарен автомобил. Посочва, че в жалбата си до МТИТС обръща внимание на определенията за „лек“ и „товарен“ автомобил в нормативни документи. Сочи за пример определението за „товарен“ автомобил в БДС ISO 3833:2001 и определението за „товарен“ автомобил в Наредба №60/24.04.2009 г. за одобряване типа на нови моторни превозни средства и техните ремаркета на Министерство на транспорта. Според жалбоподателя двете определения съвпадат, защото Наредба №60 била изготвена на базата на БДС стандарта, който бил превод на международния стандарт ISO 3833 и се прилагал в България от 2001 г. Посочва, че неговият автомобил очевидно не отговаря на скицата на товарен автомобил в определението на БДС и не точно отговаря на словесните определения в двата нормативни документа. Единственото правно основание неговото превозно средство да бъде регистрирано като „товарно“ бил сертификатът на производителя, а не българските нормативни документи. Сочи, че задните седалки на МПС тип „Хечбек“ могат да се обръщат напред, за да се увеличи багажното пространство и се превръщали в копие на неговия автомобил - 1+1 места за сядане и багажен отсек. Смята, че в зависимост от големината на автомобила багажното му отделение можело да е по-голямо от това на неговия, но се водел за „лек“. Заявява, че „ако моят автомобил бъде припознат като „универсално превозно средство“, няма да бъдат нарушени БДС ISO №3833:2001 и Наредба №60/2009 г. Ако автомобилът му бъде определен като „комби за превоз на товари“ ще бъде нарушено изискването „отделението за багаж трябва да е напълно отделено от отделението за пътниците“. Сочи, че последното изискване е валидно и за автомобилите от категория N (т. 3.2 от Част А на Наредба №60), а т. 3.3 от Част А допускала изключение на т. 3.2, ако превозното средство е снабдено с устройство за обезопасяване на пътниците от преместване на товара в движение, включително при рязко спиране или завиване. Посочва, че това била една предпазна решетка в автомобила му. Продължава, че същевременно колите тип „Хечбек“ нямали устройство за обезопасяване на пътниците. Заявява, че и в трите случая неговата кола можела да попадне в категорията M1 „лек автомобил“. Според него определянето на неговото МПС като M1 категория и по-нататъшното разпореждане на КАТ за пререгистрация от N1 в M1 категория било в компетенцията и

възможностите на служителите от А „А. а.“. Счита, че това би било едно по-лесно реализуемо решение в сравнение с промени в нормативните документи.

Пети СПЗС приема разпоредбата на чл. 10в, ал. 1 от Закона за пътищата - за да се освободи от заплащане на 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: 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 посочената разпоредба е издадена Наредба №Н-19/02.12.2008 г. за условията и реда за освобождаване на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане и лица или семейства, отглеждащи деца с трайни увреждания до 18-годишна възраст и до завършване на средно образование, но не по-късно от 20-годишна възраст от винетни такси при ползване на републиканските пътища (Наредба №Н-19). Съгласно чл. 8 от Наредба №Н-19, контролът по изпълнението на същата се осъществява по компетентност от изпълнителния директор на Агенцията за П.и. или упълномощени от него длъжностни лица и от П. на У. с. на Агенция А „А. а.“. Одобряването на типа превозните средства съгласно изискванията на чл. 149, ал. 1, т.т. 2, 3 и 4 от Закона за движението по пътищата се класифицират в следните категории: категория М - моторни превозни средства, предназначени за превоз на пътници; категория Н - моторни превозни средства, предназначени за превоз на товари и категория О - ремаркета, включително полуремаркета. Към категория М1 се класифицират моторните превозни средства, предназначени за превоз на пътници, в които броят на местата за сядане, без мястото на водача, е не повече от 8. Към категория Н1 се класифицират моторните превозни средства, предназначени за превоз на товари, с технически допустима максимална маса не повече от 3,5t. Притежаваното от жалбоподателя превозно средство е одобрено, произведено и регистрирано като товарен автомобил (категория Н1) с тип на каросерията „фургон“. Редът и условията за изменение в конструкцията на регистрираните пътни превозни средства от категории М, Н, О, G и L са регламентирани в Наредба №Н-3/08.02.2013 г. за изменение в конструкцията на регистрираните пътни превозни средства и индивидуално одобряване на пътни превозни средства, регистрирани извън държавите-членки на Европейския съюз, или друга държава-страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство (Наредба №Н-3).

Пети СПЗС установил, че в производството пред КЗД ответните страни са ангажирали достатъчно доказателства, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., че принципът на равно третиране не е нарушен по отношение на жалбоподателя - за да се освободи от заплащане на винетна такса, лицето с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност е необходимо да притежава автомобил, за който кумулативно да са налице трите предпоставки, поради което приема жалбата за неоснователна и я оставя без уважение.

Нерядко увреждането на лицата представлява причина за неравно третиране по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. Пример за такова оплакване е производството по **преписка №26/2016 г.**, образувано въз основа на жалба и допълнение към нея, подадени от Х. П. П. с изложени оплакванията за „тормоз“ и осъществено „преследване“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. Жалбоподателката посочва, че е с диагноза „множествена склероза“ и ТЕЛК 60%. Твърди, че заболяването ѝ се влияе от напрежение и агресия, които изкуствено се създават от определени нейни колеги. Жалбата ѝ е насочена към нейни състуденти - И. Ц., Д. Й., Ж. Д. и Г. К. - студенти от група 5, поток 5 професионално направление „Обществени комуникации и информационни науки“, които според П. „демонстрират надмощие и агресия по време на учебния процес“, с

което оказват влияние на здравословното ѝ състояние. Твърди, че това тяхно поведение продължава вече втора година и се изразява в „императивен тон, заповеди и агресия, постоянни обвинения за неща, за които нямам вина“. Жалбоподателката твърди, че състудентките ѝ Ж. Д. и Г. К. необосновано насочват към нея агресията си, която се изразява във вербални нападки и обвинения. Посочва, че това напрежение е изкуствено и би могло да провокира влошаване и нови симптоми на заболяването ѝ. Твърди още, че не за първи път изготвя сама цял проект. Обяснява, че миналата година И. Б. я накарала да направи цялата презентация за медиите във Великобритания, въпреки че резултатът бил оценка 6 за нея и 5 за състудентката ѝ. Друго оплакване на жалбоподателката е насочено срещу нейна състудентка от другата група – Л., която я възприемала „като банка, личен асистент и психолог едновременно и ми говори лъжи, с които цели да се ядосвам и напрегам допълнително“. В свое допълнение Х. П. твърди, че след първата подадена от нея жалба била изключена от фейсбук групата на група 5 и имейл адреса, на който преподавателите им изпращат материали и конспекти, като паролата била сменена. П. твърди, че преди да сезира КЗД опитала да разреши гореизложените проблеми в университета, но там получила информацията, че не може да подава жалба срещу колегите си, а само срещу преподаватели. Х. П. излага мнение, че в България хората не са подготвени да общуват и да приемат хората с различни диагнози и в частност нейната – множествена склероза. Посочва, че е администратор на фейсбук група за множествена склероза, където установила, че и други лица с тази диагноза са били подложени на тормоз и дискриминация. Отново подчертава, че според нея здравословните ѝ проблеми се дължат на „поведението на хората и постоянните надменно изказани заповеди, които получавам. Такива хора нито са по-образовани, нито по-интелигентни от мен, но поради диагнозата ми, те ме смятат за някаква нищожна твар, която трябва да им служи“. Жалбоподателката излага оплаквания и за осъществено спрямо нея „преследване“ по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., тъй като получила заплахи и отхвърляне на явни доказателства от посочените в жалбата ѝ лица. Прилага като доказателство екранни снимки на проведените чатове.

Ответната страна счита, че студентите като граждани на съвременна, демократична и правова държава следва да съблюдават принципа на недискриминация, който забранява различното третиране по даден признак в сходни ситуации и еднаквото третиране в различни ситуации, освен ако това различно третиране е обективно оправдано на основания, несвързани с въпросния признак, и използваните средства са пропорционални на преследваната цел. Ответната страна - проф. С. посочва, че всеки преподавател в Университета има страница на интернет сайта на Университета, на която се качват материали, необходими за студентите, като достъпът до нея е свободен. Допълва, че изготвянето на проекти се възлага от преподавателя, водещ съответното упражнение на група от студенти. Подчертава, че фейсбук групата на група 5 е сформирана по инициатива на студентите и не е изискване на ръководството на У. Деканът на Факултет „И. на и.“, проф. д-р Д. Д. отбелязва, че като декан не е сезиран устно или писмено от Х. П. П. във връзка с оплакванията, които излага в жалбата си до Комисията за защита от дискриминация срещу действия от страна на студентите. Съставът приел за безспорно, че жалбоподателката е студентка втори курс към датата на подаване на жалбата в КЗД. Като доказателство по преписката е представено единствено разпечатка от „месинджър“ от телефона на жалбоподателката. В случая съставът сочи, че така представените разпечатки биха могли да се ползват като доказателствените средства, в случай че представят фактите. От тези разпечатки не става ясно кой е техен автор, в каква връзка са

коментарите и по адрес на кого са същите. Такива пояснения не са представени и от самата жалбоподателка. Следва да бъде отчетено, че тези разпечатки не дават яснота за периода, лицата и във връзка с кой факт следва да се обсъждат и ценят. От така представената разпечатка за състава отсъства най важният елемент - убеждаващото въздействие за доказателствената ѝ сила.

Съобразявайки представените писмени доказателства в хода на проучването по преписката, обясненията на ответните страни и свидетелските показания в хода на откритото заседание, Пети СПЗС приел, че твърденията на Х. П. не могат да бъдат приети като достатъчно основание за сформирание на индиция от страна на състава за осъществен спрямо нея тормоз. В хода на производството не се установиха и доказателства, че от страна на ръководството на У. е проявено дискриминационно отношение спрямо Х. П. Наред с това, видно от доказателствата, по преписката не се установяват доказателства, че действително имало изказвания, довели до уронване на достойнството и личността на жалбоподателката. Установено е, че съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначална активност на „дискриминирания“ в посока на установяване вероятност, че е налице дискриминация. Ето защо в тежест на жалбоподателката Х. П. е да представи факти, от които може да се направи предположение, че е налице дискриминация под формата на „тормоз“ на основата на признак „увреждане“.

Доколкото такива не са установени и в хода на производството, решаващият състав счел, че тези оплаквания в жалбата следва да бъдат оставени без уважение. Съставът на КЗД установява, че не е извършено нарушение на Закона за защита от дискриминация спрямо Х. П. П. на основата на признак „увреждане“ и оставя жалба без уважение.

Често в своята практика Пети СПЗС разглежда оплаквания за неравно третиране по признак „сексуална ориентация“. **Преписка №66/2016 г. (Решение №265/2017 г.)** разкрива повод за преценка допустимостта на ограничаване свободата на словото. Производството е образувано по подаден от Сдружение „М. ЛГБТ О. Д“ сигнал, съдържащ оплаквания за неравно третиране по признак „сексуална ориентация“. Предмет на сигнала е видеоклип, съдържащ се на електронната страница www.vbox7.com. Клипът представя двама мъже, хванати под ръка, които вървят по улиците в Москва, както и реакции на различни минувачи. Клипът съдържа и субтитри на български език. В писмо подателят на инициативния документ уточнява, че сигналът касае единствено субтитрите към видеоклипа, тъй като според подателя самият клип има образователна цел. Сдружение „М. ЛГБТ О.Д.“ посочва, че желае да бъде образувано производство, в което да се установи наличието на тормоз и подбуждане към дискриминация, както и да бъдат наложени предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки.

Съставът приел, че безспорно видеоматериалът пресъздава провеждането на социален експеримент в Руската федерация, който цели да покаже реакцията на лицата при вида на двойка мъже, хванати за ръка. Съдържанието е представено неутрално, като не е изразено одобрение или поощрение на някои от реакциите. След преценка на събраните доказателства Пети състав преценил, че видеоматериалът не съдържа дискриминационни елементи, а е израз на конституционно предвиденото право да се разпространява свободно информация. Доколкото видеоклипът не представлява форма на дискриминация, не е необходимо да се анализира въпросът дали ответните страни би следвало да носят отговорност

за евентуалното наличие на клипове с дискриминационно съдържание, публикувани от потребители на електронната страница www.vbox7.com. Отбелязано е, че субективните възприятия на членовете на юридическото лице сигналоподател са неотносими към въпроса дали действително в конкретния случай съществува или не съществува дискриминация. Пети специализиран постоянен заседателен състав установил, че посредством предоставянето на възможност за публикуване на електронната страница www.vbox7.com на видеоматериал, който пресъздава социален експеримент, осъществен в Руската федерация, ответните страни „Н. И.“ АД, представлявано от изпълнителния директор Х. Г. Х., и „В. Б.“ ЕАД, представлявано от членовете на Съвета на директорите Я. С. Д. и Е. В. Х., не са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация.

Относно практиката на Комисия за защита от дискриминация по признак „сексуална ориентация“ следва да се посочи и **Решение №286/2017 г. по преписка №247/2016 г.**, образувано въз основа на жалба, подадена от А. М. от гр. С - служител на „Б. Д. К. к.“ срещу Д. С. М. от гр. С. с оплаквания за арогантно и обидно поведение спрямо него във връзка със сексуалната му ориентация. Оплакванията, изложени от жалбоподателя, са за това, че пред „Б. Д. К. кафе.“ бил нападен вербално от Д. М., която в присъствието на клиенти на заведението и неговия приятел Н. П. се обърнала към него със следните словесни нападки „Ти педал ли си?, Предлагаш секс услуги на мъже“, както и нецензурни думи по адрес на неговата майка. Жалбоподателят спестява на състава предположението за „локация на чаша с кафе“, което изразила Д. М. по негов адрес, като отбелязал, че поведението ѝ спрямо него било заплашително и граничещо с физическа саморазправа. Жалбоподателят заявява, че по никакъв повод не е провокирал горепосоченото поведение на Д. М. към него, което може да се потвърди от служителите в съседните на заведението търговски обекти. Твърди, че случаят се повторил като Д. М. продължила с арогантното и обидно поведение спрямо него, което повлияло на самочувствието му и на посещаемостта на клиентите на заведението.

Ответната страна оспорва фактическите твърдения за осъществена дискриминация спрямо А. М. Счита, че не е допуснато нарушение на ЗЗДискр., като представя писмена обосновка на съображенията за подаване на множество жалби до различни институции във връзка с търговския обект. Отбелязва, че „Б. Д. К. к.“ се помещава в партерния етаж на сградата, в която живее. Твърди, че персоналът и посетителите на заведението многократно нарушават обществения ред, като вдигат шум чрез силна музика до късните часове на деня. Заявява, че пред входа на заведението се събират групи от лица с хомосексуално поведение, които предлагат сексуални услуги и се държат арогантно с преминаващите хора, често които са малолетни и непълнолетни деца. Заявява, че тези покани се отправят на 1 метър от входната врата на жилището им, като същите са отправяни и към сина ѝ и негов съученик. Счита, че посочените действия подтикват непълнолетния ѝ син към блудство и проституция. Заявява, че персоналът и посетителите на заведението нееднократно са канени от обитаващите кооперацията да спазват обществения ред и благоприличие, но въпреки поканите, нарушението на обществения ред продължава. Заявява, че във връзка с това подала жалба в РПУ – С., в хода на която детето ѝ било разпитано подробно от служител на детска педагогическа стая. По повод твърденията, изложени от А. М. за отправяне на обиди по адрес на жалбоподателя, заявява, че не е срещала и не познава лицето А. В. М., тъй като помещението, в което жалбоподателят работи се заключава и посещава след позвъняване на вратата. Допълва, че не разпознава жалбоподателя М., като се аргументира с наличието на очно заболяване „глаукома“, за което представя медицински документ. Обръща внимание, че жалбата в КЗД е подадена месец и

половина след като А. М. е разпитан от полицейските служители. Отбелязва, че наемател на помещението е „Б.“ ЕООД, като излага съмнение за наличие на трудовоправни отношения с жалбоподателя. Относно описаните в жалбата оплаквания за нанесени обиди, физическа саморазправа, ответната страна желае да се вземе под внимание, че след като подала през 2017 г. жалба в полицията отпътувала за гр. Б., в който град пребивавала около три месеца, което обстоятелство опровергава твърдението за уронване на авторитета и престижа на посоченото заведение. Желает да се вземе предвид факта, че по повод „невъобразимия нощен тормоз“ са подадени 4 жалби от живущите в сградата. Излага категорично несъгласие с изложените твърдения за дискриминация по признак „сексуална ориентация“, като заявява, че в управляваното от нея дружеството работят служители с различна сексуална ориентация, които от съображение за конфиденциалност не може да назове поименно, но с изрично тяхно съгласие може да посочи.

Пети състав съобразил, че в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. 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. Твърдението на жалбоподателя за осъществен спрямо него тормоз от страна на Д. М. с оглед личното й отношение към него във връзка със сексуалната му ориентация не се основава на конкретно представени доказателства. В рамките на производството пред КЗД, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., жалбоподателят не е представил безспорни доказателства в подкрепа на своите твърдения, че ответната страна Д. М. използвала по негов адрес изразите „Ти педал ли си?, Предлагаш секс услуги на мъже“ поради, което твърдението на жалбоподателя за тормоз по признак „сексуалната ориентация“ се счита недоказано. Установено е, че Д. С. М. от гр. С. не е осъществила „тормоз“ по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация по признак „сексуална ориентация“ спрямо А. В. М. и оставя жалбата на последния без уважение. КЗД е сезирана нееднократно с оплаквания на лица, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода“. Така например с **Решение №271/2017 г. по пр.№97/2016 г.** Пети СПЗС се произнесъл по изложените в инициативния документ оплаквания за осъществено неравно третиране по признак „увреждане“ от лице, изтърпяващо наказание „лишаване от свобода“. Жалбата е подадена срещу М. К. - началник на затвора в гр. Л., във връзка с издадена от него заповед, по силата на която на лишения от свобода Б. П. В. е наложено наказание под формата на „извънредно дежурство по поддържане на чистотата и хигиената в затвора“ за срок от 7 дни. Жалбоподателят уточнява, че е инвалид с 80% неработоспособност съгласно експертно решение на ТЕЛК, влязло в сила на 30.12.2014 г., според което при работа с химични вещества получава „наранявания“. Посочва, че увреждането му засяга очите и въпреки че в експертното решение е отбелязано като противоположно „работата с химични вещества“, същият бил наказан да работи с такива. В тази връзка твърди, че принудително е каран да работи с химични вещества в изпълнение на заповед на началника на затвора. След като в законоустановения срок жалбоподателят обжалвал заповедта пред Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“, същата била потвърдена като правилна, без да има изразено мнение на специалист - компетентен офталмолог. Жалбоподателят споделя, че при изпълнение на наказанието му в продължение на седем дни, сутрин и вечер заедно с лишения от свобода Р. А., са почиствали двора на затвора пред очевидци. Твърди, че от 19.02. до 26.02.2016 г. бил унижаван от надзиратели, които в изпълнение на задълженията си, всяка сутрин в 06:00 ч. го извеждали на двора, за да почисти като

„диша прахта и мие с хлорна вар“, което оказало влияние на заболяването му. Като очевидци на описаните обстоятелства жалбоподателят сочи лицата: И. И., А. Б. Б., Р. А. П. и Н. И., всички изтърпяващи присъда „лишаване от свобода“ в затвора - гр. Л. В допълнение, споделя, че през януари 2014 г. бил прегледан от медицинско лице, доц. Е. И. - офталмолог в медицински център „С. З.“ в гр. С. Жалбоподателят твърди, че посоченото медицинско лице може да удостовери заболяването му и да даде необходима информация относно рисковете за здравословното му състояние вследствие на работа с химични препарати. В хода на производството не е представен документ за извършен медицински преглед, от който да е видно, че в периода след изпълнение на наложеното наказание зрението на жалбоподателя е влошено и то вследствие на работа с химичен препарат. Разпитаният свидетел не потвърдил, че по време на почистването на двора са били използвани химични препарати, което не доказва изложеното от жалбоподателя в инициативния документ за влошено здравословно състояние след ползване на такива. Пети състав установил, че с издаването на заповедта, началникът на затвора не поставил жалбоподателя, изтърпяващ наказание „лишаване от свобода“, в положение на по-неблагоприятно третиране в сравнение с други лица, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода“ и е оставил жалбата без уважение като недоказана.

Относно практиката на КЗД по признак „възраст“ и по конкретно - въведено неравно третиране чрез определени разпоредби, следва да се посочи **Решение №280/2017 г. по пр. №265/2016 г.** В жалбата се заявява, че през месец юни 2016 г. К. К. станала републикански шампион с отбора на Волейболен клуб „М“ – П. за момичета до 13 години, като била отличена с наградата за най-добър разпределител в първенството. Нейната майка – С. К., подала документи в община Р. за получаване на стипендия за стимулиране на деца с изяви дарби по реда на Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изяви дарби. Министърът на младежта и спорта отказал отпускането на стипендия, като се аргументирал, че детето не отговаря на изискванията по чл. 10 от цитираната наредба. В писмения отказ се съдържало и указание относно Решение №103/07.01.2016 г. на Административен съд София-град по адм. д. №7058/ 2015 г., с което са потвърдени Решение №260, Решение №261 и Решение №77 по описа на Комисията за защита от дискриминация за 2015 г. С въпросните решения е установено, че лишаването от право на стипендия на ученици с изяви дарби до VII клас включително, въведено посредством чл. 10 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изяви дарби, представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“.

С издадените решения КЗД отправила и препоръки до компетентните органи за изменение на чл. 10 от Наредбата и за преустановяване на приетите за дискриминационни административни практики. С. К., в качеството на законен представител на К. К., моли да бъде образувано производство, в което да се установи наличието на дискриминация, както и да бъдат наложени предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки. Пети специализиран постоянен заседателен състав, на основание чл. 64, ал. 1 от ЗЗДискр., се произнесъл с решение, с което на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., установил, че лишаването от право на стипендия на ученици с изяви дарби до VII клас включително, въведено посредством чл. 10 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изяви дарби, представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“. Съставът установил също, че с отказа си да отпусне стипендия за стимулиране на дете с изявена дарба министърът на младежта и спорта осъществил непряка дискриминация по признак „възраст“ спрямо К. Н. К. Комисията дала препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на Министерски съвет на Република

България да предприеме необходимите мерки за изменение на чл. 10 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби, така че да бъде спазен принципът на равно третиране, като бъде предоставена възможност на всички деца с изявени дарби, без оглед на тяхната възраст и без оглед на класа, в който се обучават, да получат стипендия. Препоръчала също на министъра на младежта и спорта да преустанови дискриминационната практика, съгласно която стипендии за стимулиране на деца с изявени дарби не се отпускат на ученици до VII клас. Пети състав дал препоръки на министъра на културата, на министъра на образованието и науката, на министъра на земеделието и храните и на министъра на младежта и спорта при изготвянето на ежегодните програми по чл. 11 от Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила на деца с изявени дарби да се съобразяват с принципа на равно третиране и да не въвеждат преки или косвени възрастови ограничения относно реализиране правото на стипендия за стимулиране на децата с изявени дарби.

6. ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



По аргумент на чл. 48 от ЗЗДискр. случаите на множествена дискриминация се разглеждат от петчленни разширени заседателни състави, които се определят с разпореждане на председателя на КЗД за всяка отделна преписка, образувана по оплаквания за неравно третиране по повече от един от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. или тези, съдържащи се в антидискриминационното законодателство, вкл. международни договори и актове, по които България е страна.

Техният състав не е константен, т.е. той се определя поименно и се състои от петима членове на КЗД. Следва да се отбележи още, че освен в ЗЗДискр., антидискриминационни разпоредби и признаци се срещат и в: Кодекса на труда, Кодекса за социално осигуряване, Закона за здравето, Закона за народната просвета, Закона за интеграция за хората с увреждания, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за закрила на детето, Закона за социалното подпомагане, Закона за висшето образование и други. Много от тези разпоредби предхождат Закона за защита от дискриминация. Актовете на първичното право на ЕС представляват международни договори по смисъла на чл. 5, ал. 4 от Конституцията и при спазване на предвидените условия техните разпоредби стават част от вътрешното право на Република България. Тук трябва да се спомене още и значението на антидискриминационните директиви на общностното право, които забраняват извършването на дискриминация в определени области и определени признаци. В своята практика Комисията неведнъж е подчертавала, че дори и когато не са налице условията за пряко действие на норма от директива, последната може да се разбира като принцип, съобразно който следва да се тълкува и прилага даден вътрешен акт.

Последното е с практическо значение при мотивиране на актовете, особено в контекста на правомощията на КЗД по чл. 47, т. 6 и т. 8 от ЗЗДискр.

Тематично, преобладаващата част от решенията, постановени от Петчленните разширени заседателни състави, най-общо могат да бъдат групирани по следния начин:

Решения по оплаквания, свързани с нормативна уредба

Решение №305/28.07.2017 г. по преписка №350/2016 г. - Производството е образувано по жалба на осиновителка на дете. Подадена е срещу разпоредбите от Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, които регламентират правото на отпуск при осиновяване на дете от 2 до 5-годишна възраст и правото на обезщетение при ползването на такъв отпуск. Жалбоподателката твърди, че тези разпоредби поставят в по-неблагоприятно положение осиновителя на дете под 2-годишна възраст и осиновителя на дете над 5-годишна възраст в сравнение с осиновителя на дете от 2 до 5-годишна възраст.

Анализирайки съдържанието на чл. 163, чл. 164 и чл. 164б от КТ, чл. 50 и чл. 53а от КСО, Петчленният разширен заседателен състав посочил, че осиновителите на деца от 2 до 5-годишна възраст разполагат с правото да ползват платен годишен отпуск до 365 дни, по време на който получават обезщетение в размер на 90% от среднодневното брутно трудово възнаграждение или осигурителен доход за предходните 24 месеца. При осиновяване на дете, което към момента на осиновяването е на възраст под 2 години, осиновителят ползва отпуск и обезщетение при условията, които са валидни за биологичния родител. Съставът съобразил, че в резултат на тези привидно неутрални разпоредби осиновителите на деца, които към момента на осиновяването са били на възраст под 2 години, са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с осиновителите на деца от 2 до 5-годишна възраст, както по отношение размера на обезщетението, така и по отношение продължителността на изплащането му. Съставът приел изложените в хода на производството аргументи на Министерски съвет, според които посочените разпоредби на чл. 164б от КТ и чл. 53а от КСО са приети именно с цел да се осигури адаптационен период след осиновяването, както на детето, така и на неговите осиновители, но отчел, че такъв процес на адаптация е нужен и при осиновяванията на дете под 2-годишна възраст. С решението е установено, че неравното третиране на сравняваните групи осиновители се основава на признака „възраст“ в хипотезата на т. нар. „свързани лица“ по смисъла на пар. 1, т. 9 от ДР на ЗЗДискр.

По отношение на твърдението, че действащата нормативна уредба дискриминира и осиновителите на деца над 5-годишна възраст, съставът съобразил, че след тази възраст детето задължително следва да посещава група за предучилищна или училищна подготовка, което изключва възможността то да си остане вкъщи и грижи за него да полагат само осиновителите му. Допълнено е, че такава възможност би противоречала на разпоредбата на чл. 53а, ал. 2 от КСО, съгласно която паричното обезщетение по ал. 1 не се изплаща, ако детето посещава детско или учебно заведение.

В тази връзка с Решение №305/2017 г. Петчленният състав установил, че посредством въведените привидно неутрални разпоредби на чл. 163 и 164 от КТ и кореспондиращите им чл. 50 и чл. 53а от КСО е допуснато по-неблагоприятно третиране както на жалбоподателката, така и на всички останали осиновители на деца под 2-годишна възраст, което по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. представлява непряка дискриминация на основата на признак „възраст“. Установено е също така, че въведената с чл. 164б от КТ горна възрастова граница от 5 години не

представлява дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. С решението е дадено задължително предписание на министъра на труда и социалната политика да предприеме мерки по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр., чрез които да бъде изравнено положението на всички осиновители на деца до 5-годишна възраст.

В производството по преписка №333/2014 г. Комисията разгледала сигнал, подаден от БЛС с изложени оплаквания, че Законът за здравното осигуряване третира по различен начин обществените групи, посочени в чл. 40, ал. 3. С постановеното **Решение №50/2017 г.** съставът се произнесъл по оплаквания за дискриминация по признаци „лично положение“, „обществено положение“, „възраст“ и „имуществено състояние“.

Подателят на сигнала счита, че разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от Закона за здравното осигуряване представлява форма на неравно третиране между обществените групи, посочени в ал. 3 на същия член – от една страна, и останалите лица – от друга. Според БЛС това обстоятелство е предпоставка за наличието на занижено здравно обслужване, което на практика се компенсира от и е за сметка на изпълнителите на здравната помощ. БЛС поставя по същество въпроса дали определянето в чл. 40, ал. 4а от ЗЗО на различен размер на осигурителната вноска, заплащана от държавата за групите физически лица по чл. 40, ал. 3 от същия нормативен акт в сравнение с размера на вноските, заплащани от лицата извън тези групи, представлява дискриминация. От една страна сигналподателят твърди, че правилото на чл. 40, ал. 4а от ЗЗО поставя в по-неблагоприятно положение самите лица, описани в ал. 3 на същия член. На следващо място, сигналподателят твърди, че лицата, които не попадат в групите по чл. 40, ал. 3 от ЗЗО, са дискриминирани поради действието на разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от ЗЗО. На трето място, заявява, че разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от ЗЗО води до дискриминация спрямо всички лица, нуждаещи се от здравни услуги и грижи, като приема, че въпросната правна норма е причината за недостиг на средства във връзка с финансирането на гарантираните от бюджета на НЗОК здравни дейности.

Що се отнася до твърденията на сигналподателя, че чл. 40, ал. 4а от ЗЗО води до неравно третиране между социалните групи, описани в чл. 40, ал. 3 от ЗЗО – от една страна, и останалите членове на обществото – от друга, Петчленният разширен заседателен състав взел предвид на първо място, че обемът и качеството на гарантираната от държавата медицинска помощ са еднакви за всички лица, без оглед на обстоятелството дали попадат или не в някоя от групите по чл. 40, ал. 3 от ЗЗО. Очевидно, посредством разпоредбата на чл. 40 от ЗЗО е въведена привилегия за лицата по ал. 3 на същия член, поради което е прието, че Законът за здравното осигуряване в никакъв случай не поставя тези групи в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите членове на обществото. Привилегията се изразява в обстоятелството, че въпросните лица разполагат с достъп до услугите, попадащи в обхвата на здравното осигуряване, без да имат личен принос към здравноосигурителната система. Тази привилегия е обективно оправдана с оглед конституционните принципи за хуманизъм и социален характер на държавата, доколкото става въпрос за хора, които поради различни фактори са се озовали или изначално се намират в уязвимо положение и нямат възможност към съответния момент да внасят здравноосигурителни вноски. *Това законодателно решение е обществено необходимо и със своята справедливост и хуманизъм съответства на принципите на социалната и правовата държава, утвърдени в чл. 4 от Конституцията и нейния преамбюл (вж. Раздели II и III на Тълкувателно решение №14/10.11.1992 г. по к. д. №4/1992 г.)* Оспорената разпоредба сама по себе си е неотнositима към конституционните принципи за равенство пред закона и забраната за дискриминация по признаците, посочени в чл. 6, ал. 2 от Конституцията, защото

не е нарушено правото на здравно осигуряване и всички осигурени лица получават равен достъп до медицинска помощ. Законната привилегия определени групи граждани да не заплащат сами здравноосигурителните си вноски поради материални затруднения е уредена в неоспорената с искането разпоредба на чл. 40, ал. 3 ЗЗО, съществуването на която е оправдано с оглед на социалния характер на държавата и принципа на справедливостта.

Относно твърдението на сигналоподателя, че действието на разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от ЗЗО води до дискриминация спрямо всички лица, нуждаещи се от здравни услуги и грижи, доколкото според него въпросната правна норма е причината за недостиг на средства за финансирането на гарантираните от бюджета на НЗОК здравни дейности - съставът не би могъл да не се съгласи с позицията на БЛС, че недофинансирането на здравните дейности е общоизвестен факт, който безспорно поставя в уязвимо положение лицата, чието здраве е нарушено; факт, който сам по себе си именно с оглед формулирания в Преамбюла на Конституцията принцип на социалната държава, би могъл потенциално да се възприеме и като определена форма на дискриминация. Това фактическо положение обаче не следва от разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от Закона за здравното осигуряване. Причина за недостига потенциално би могло да бъде поведението на различни държавни органи, разполагащи с правомощия в сферата на финансиране на здравните дейности, но тези обстоятелства не попадат в предмета на настоящото производство така, както същият е очертан в подадения до КЗД сигнал. Причинно-следствена връзка между действието на нормата на чл. 40, ал. 4а от ЗЗО и недостига на финансови средства не съществува, тъй като действащото законодателство съдържа и други нормативни механизми, чрез които би могло да се финансират здравните дейности. От волята на компетентните държавни органи зависи дали ще предприемат съответните мерки. Самото правило за поведение, съдържащо се в чл. 40, ал. 4а от ЗЗО, не би могло да бъде причината за общоизвестния недостиг на средства в сферата на здравеопазването и следователно това правило не би могло да се възприеме и като каквато и да било форма на дискриминация спрямо лицата, нуждаещи се от здравни услуги и грижи, разгледани като цяла една обществена група. Установено е, че разпоредбата на чл. 40, ал. 4а от Закона за здравното осигуряване не представлява форма на дискриминация.

Преписка №347/2016 г. – Решение №212/2017 г. ,визира казус, свързан с признаването за осигурителен стаж времето за обучение на курсанти-школници в средни училища, преди да са навършили пълнолетие. Преписката е разпределена на Петчленен разширен заседателен състав поради оплаквания по признаци „лично положение“ и „възраст“.

Жалбоподателят Д. М. Д. е роден на 18.11.1971 г. На 31.08.1988 г. бил приет като школьник в СМУ „Ф. Д.“ – гр. П. След завършване на образованието през 1991 г. започнал работа като служител в МВР. На 19.08.2016 г. подал заявление за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст по реда на чл. 69, ал. 2 от КСО. Директорът на Териториално поделение на Националния осигурителен институт – Ш. отказал да отпусне пенсията с мотива, че жалбоподателят няма изискуемия осигурителен стаж. Административният орган се позовал на чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, съгласно която за осигурителен стаж от трета категория се признава времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школьники след навършване на пълнолетие до размера на наборната служба за съответния род войски, независимо кога са положени. Жалбоподателят счита, че тази разпоредба има дискриминационен характер, тъй като незначита за осигурителен стаж времето на наборна военна служба и на професионално обучение преди навършването на пълнолетие. Д. Д. дава пример със свои колеги, които са

навършили пълнолетие няколко месеца преди него и на които са отпуснати пенсии за осигурителен стаж и възраст.

Ответникът - МС на Р България, счита подадената жалба за неоснователна. В становището си цитира редица разпоредби от ЗЗДискр., КСО, Закона за всеобщата военна служба в Народна Република България (отм.), Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (отм.), Правилника за прилагане на Закона за пенсиите (отм.) и Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж. Като аргумент за визирания от жалбоподателя текст в Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж е посочено, че навършването на пълнолетие е условие за отбиването на редовната (наборната) военна служба. Според становището в случая не е налице защитим от антидискриминационното законодателство признак, тъй като „навършването на пълнолетие не е дискриминационен признак“. Приложено е становище на МТСП, в което са описани характерът на наборната военна служба и обучението на курсанти и школьници.

Съставът отбелязал, че в практиката на Европейския съд по правата на човека, Съда на Европейския съюз, Конституционния съд на България, националните правораздавателни органи и самата Комисия за защита от дискриминация, е възприето разбирането, че действаща законова или подзаконова правна норма, която въвежда определена форма на неравно третиране, може да представлява пряка или непряка дискриминация по някой от защитените от антидискриминационното законодателство признаци и по този начин да накърнява правото на физическите лица на равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот.



Член 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж гласи следното: „За осигурителен стаж от трета категория се признава времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школьници след навършване на пълнолетие до размера на наборната служба за съответния род войски съгласно действащото законодателство, независимо кога са положени. За този стаж се дължат осигурителни вноски от републиканския бюджет“.

Съставът счел, че посредством въпросното правило се придават различни правни последици на преминаването през наборна военна служба и преминаването през обучение на курсанти и школьници в зависимост от това дали лицето към съответния момент е пълнолетно или не. Засадаващият състав приел, че доколкото в единия случай (когато лицето е навършило 18 г.) тези периоди се считат за осигурителен стаж, а в другия случай (когато лицето не е навършило 18 г.) не се

отчитат, следва че съответната разпоредба въвежда пряко неравно третиране на основата на признака „възраст“. Следователно в случая е установено, че е налице *prima facie* пряка дискриминация по признак „възраст“.

Неравното третиране на основата на дадена личностна характеристика не би представлявало забранена от закона дискриминация, единствено ако е обективно оправдано. Установяването на обективно оправдание означава в производството за защита от дискриминация да се изложат аргументи и да се докаже, че посредством съответната мярка се преследва определена законна цел, както и че мярката е пропорционална на целта, т.е. мярката е в състояние да постигне тази цел и не надхвърля необходимото за нейното постигане.

Позоваването на чл. 7, ал. 1, т. 8 от ЗЗДискр. от страна на МС е неотнормимо в случая, доколкото въпросното изключение от забраната за дискриминация касае единствено кумулативното наличие на възраст и осигурителен стаж като предпоставки за придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Съставът сочи, че придобиването на осигурителен стаж е предпоставка и за реализиране на други права освен правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Съгласно чл. 54в от КСО размерът на осигурителния стаж се отразява на периода, в който се изплаща обезщетението за безработица. Поради това съставът счел, че чрез разликата в третирането на основата на признака „възраст“, въведена посредством чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, не би могло да се постигне целта, посочена в чл. 7, ал. 1, т. 8 от ЗЗДискр., или която и да било друга законна цел, без да бъдат ограничени непропорционално други права и интереси на лицата, които са били наборни военнослужещи и/или са взели участие в обучение на курсанти и школници преди навършването на пълнолетие.

Съставът отчел и тълкуването от Съда на Европейския съюз в рамките на решенията по делата *Hütter C-88/08* и *Schmitzer C-530/13*. С преюдициалните запитвания, въз основа на които са образувани тези дела, са поставени по същество въпросите дали неотчитането на периодите на заетост и обучение, приключили преди навършване на 18-годишна възраст (пълнолетие), представляват забранена от Директива 2000/78 възрастова дискриминация. И в двата случая, с оглед тяхната конкретика, Съдът е приел, че поддържането на съответната национална правна уредба противоречи на правото на ЕС и по-специално на забраната за дискриминация по признак „възраст“, съдържаща се в Директива 2000/78.

Жалбоподателят започнал професионалното си обучение преди навършване на пълнолетие. Въпреки това, позовавайки се на чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, административният орган отчел единствено периода на обучение след навършване на пълнолетие, без оглед на каквито и да било допълнителни обстоятелства относно съдържанието на самото обучение. Също така, както правилно посочва жалбоподателят в своето писмено заключително становище по преписката, към момента на полагане на редовна военна служба от негова страна действало правилото, съгласно което на такава служба са подлежали всички български граждани, които в годината на набора са навършвали 18 г., т.е. въпросната служба можело и нерядко започвала преди навършването на пълнолетие от конкретното лице (каквото е случаят и със самия жалбоподател).

Въз основа на гореизложеното настоящият състав счел, че съдържащото се в чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж правило, съгласно което времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школници се признава за осигурителен стаж, единствено ако този период е реализиран след навършването на пълнолетие от съответното лице, представлява форма на пряка дискриминация по признак „възраст“. С цел преустановяване на констатираното

нарушение на антидискриминационното законодателство, съставът, на основание чл. 47, т. 2 и т. 4 от ЗЗДискр., дал задължително предписание на Министерския съвет на Република България в двумесечен срок да измени и допълни чл. 44, ал. 1 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, така че да се счита за осигурителен стаж времето на наборна военна служба и времето на обучение на курсанти и школьници както преди, така и след навършване на пълнолетие.

Казусът с прекратяване трудовите правоотношения на учители, придобили право на пенсия, а на други, работещи в същото училище и също придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст – не, е разгледан в производството по преписка №95/2016 г., по което Комисията се е произнесла с **Решение №195/2017 г.** Трудовият договор с Г. С. е прекратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, тъй като придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, независимо от правното основание, на което е придобито (при общите условия или при условията на т.нар. ранно пенсиониране). Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ е изменена със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда от 17.07.2015 г. и дава право на работодателя по своя преценка да прекрати трудовия договор при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Жалбоподателката Г. П. С. съобщава, че е родена през 1956 г. и пенсионна възраст ще навърши на 29.08.2017 г.; работи на длъжност „старши учител“ в ОДЗ „П.“ - гр. Я. На 04.02.2016 г. ѝ било връчено предизвестие за пенсиониране на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Сочил, че не е пожелавала това ранно пенсиониране, а освен това в ОДЗ „П.“ работели и други учители, които са на нейна възраст, но не са получили предизвестия, а също има такива, които имат право на пенсия, но още работят. Съобщава още, че през 2015 г. директорката З. убеждавала помощник-възпитателката Г. И. да депозира жалба срещу нея.

Директорът на ОДЗ-то представя становище, в което сочи, че от момента на постъпването ѝ на временно изпълняващ длъжността „директор“ на ОДЗ „П.“ до момента на връчване предизвестието на Г. С. са внесени осем жалби от родители в писмен вид и три жалби от колеги. Констатирани били множество нарушения на трудовата дисциплина от страна на С. Това била причината, поради която ѝ връчила двумесечно предизвестие за прекратяване на трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Не отрича, че трудовият договор с Г.С. е прекратен на това основание, тъй като С. е придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ дава право на работодателя по своя преценка да прекрати трудовия договор на това основание.

В становище на ответната страна се посочва също, че Г. П. С. има наложено дисциплинарно наказание „забележка“, както и много други нарушения на трудовата дисциплина. Сочил се, че предвид създалата се ситуация и условията, на които отговаря - придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (при изискуеми 57 г. и 10 м. нейната възраст е 59 г. и 3 м. и при изискуем 25 г. и 10 м. учителски стаж - нейният е 37 г. към 04.02.2016 г.) Г. П. С. ще получи обезщетение по чл. 222, ал. 3 от КТ в размер на осем брутни заплати. Посочени са лица за сравнение: М. Г. Н. - учител в ОДЗ „П.“ - има възраст, но няма необходимия стаж за пенсиониране (към 01.01.2016 г. имала общ трудов стаж 33 г. и 9 м. чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ при задължителен общ стаж 35 г. и 2 м., а и не отговаряла на условието за ранно пенсиониране като учител, тъй като нямала 25 г. и 10 м. учителски стаж) и М. С. П., на която е връчено предизвестие и трудовият ѝ договор е прекратен на 01.07.2016 г. Г-жа П. имала наложени две дисциплинарни наказания - „забележка“ и „предупреждение за уволнение“, които обжалвала, но до момента нямало влязло в сила съдебно решение. Я. Р.С. също придобила право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (при изискуеми 57 г. и 10 м. нейната възраст е 58 г. и 4 м. и при изискуем

25 г. и 10 м. учителски стаж нейният е 38 г. към 15.03.2016 г. и също имала констатиран нарушения на трудовата дисциплина.

В депозираното становище от заинтересованата страна - кмета на община Я., се сочи, че поставените от жалбоподателката Г. С. проблеми касаят отношенията между работодател и работник и са регулирани в КТ. Пзовавайки се на чл. 147, ал. 1, т. 6 от Правилника за прилагане на Закона за народната просвета и на §1, т. 1 от ДР на КТ, че директорът е работодател и заявява, че изцяло в неговите правомощия е прекратяването на трудовото правоотношение с конкретния служител. Негова е и преценката на обстоятелствата и правното основание, на което съответното трудово правоотношение да бъде прекратено.



В открито заседание са разпитани свидетелите Г. М. И., А. Й. Д., Н. Р. М. и М. М. И.; първите трима - служители в ОДЗ-то, а И. - родител на деца, посещаващи ОДЗ „П.“. Съставът счел, че изложената фактическа обстановка осъществява състава на нарушението „пряка дискриминация“. За да обоснове този извод взел предвид, че жалбоподателката имала изискуемите при пенсиониране осигурителен стаж и възраст. От страна на ответницата обаче има признание (съвпадащо с твърденията на жалбоподателката), че към този период в ОДЗ „П.“ имало и други учители, които също са придобили стаж и възраст, даващи им право на пенсия, но техните трудови правоотношения не са прекратени и те продължават да работят там. Съставът счел, че действията и актовете на ответната страна спрямо жалбоподателката се дължат на нейното лично положение, формирано от обстоятелството, че срещу нея имало подадени жалби от родители на деца в детската градина. Във връзка с това, на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „забележка“. Съставът отбелязал, че вместо да предприеме всички мерки по налагането на дисциплинарни наказания за констатирано неетично поведение, множество нарушения на трудовата дисциплина, неправилно водена училищна документация и т.н., ответната страна предприела действия по прекратяване на трудовото правоотношение. В същото време е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, но веднага след това следва прекратяване на трудово правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ. Разгледаното вече поведение на ответната страна безспорно представлява неравно третиране по смисъла на 33Дискр. в сравнение с колегите ѝ, които макар и да са имали придобити осигурителен стаж и възраст за пенсиониране, трудовото им правоотношение не е прекратено по данни на самата ответна страна единствено защото срещу тях не е имало оплаквания и сигнали и няма констатиран нарушения на трудовата дисциплина. Дискриминационно третиране може да бъде осъществено както със законосъобразни, така и с незаконосъобразни действия. Релевантно за преценката в

процесния случай е единствено наличието на извършеното от ответника по-неблагоприятно третиране на жалбоподателката в сравнение с други лица при сходни обстоятелства.

Съставът не установил неравно третиране на жалбоподателката от страна на З. във връзка с признак „увреждане“. Действително по преписката е приложено ЕР на ТЕЛК, от което е видно, че за С. е установена 56% т.н.р., но в същото време е отбелязано, че лицето „може да продължи да работи като старши учител в детска градина по приложената ПХ“. Констатирана е липса на причинно-следствена връзка между признака „увреждане“ и прекратяването на трудовото правоотношение.

Съставът приел за безспорно доказано, че директорът на ОДЗ „П.“ – Я., С. Н. З. при упражняване на правото по чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ извършил пряка дискриминация по смисъла на 33Дискр. с прекратяването на трудовото правоотношение на Г. П. С., което по смисъла на 33Дискр. представлява по-неблагоприятно третиране. На основание препращащата норма на чл. 84, ал. 3 от 33Дискр., наказанието е индивидуализирано съобразно чл. 27, ал. 2 от ЗАНН – съобразно тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отегчаващи вината обстоятелства, както и имотното състояние на нарушителя. Глобата се налага на физическото лице, извършило или допуснало да се извърши дискриминацията. Директорът на детската градина упражнява работодателската власт и отговорността кого да назначи или уволни/пенсионира е негова. Следователно, в случая административно-наказателната отговорност за проявената спрямо жалбоподателката пряка дискриминация трябва да се понесе от директора С. Н. З. Фактът, че нарушението е извършено от директора на детската градина, на когото е възложено управлението ѝ и поведението му трябва да служи за пример на останалите подчинени, респ. да бди за опазване на тяхната чест, достойнство и права, се явява отегчаващо вината обстоятелство. Също така този факт разкрива и значително по-висока степен на обществена опасност на извършеното в сравнение с потенциални подобни случаи между равнопоставени в служебната йерархия колеги. Съставът приема, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от 33Дискр. следва да наложи на С. Н. З. глоба в размер около минималния, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от 33Дискр., за да е в състояние да въздейства възпиращо.

С оглед гореизложеното, съставът на КЗД, на основание чл. 65 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, установил, че директорът на ОДЗ „П.“ – гр. Я. С. Н. З. извършила пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от 33Дискр. на основата на признак „лично положение“ по отношение на Г. П. С. Поради това на директора на ОДЗ „П.“ е наложено наказание „глоба“ в размер на 400 лв.

Решение №10/2017 г. по преписка №244/2012 г. – производството е образувано въз основа на сигнал, подаден от Д. Ф. Р. срещу разпоредбата на чл. 9, ал. 1 и ал. 2, чл. 13, чл. 14, ал. 1 и чл. 15, ал. 1 и ал. 2 от Закона за гражданската регистрация с изложени оплаквания за дискриминация по признаците „пол“ и „семеино положение“.

Сигналоподателят твърди, че чл. 9, ал. 1 и ал. 2, чл. 13, чл. 14, ал. 1 и чл. 15, ал. 1 и ал. 2 от Закона за гражданската регистрация представляват дискриминация по признаците „пол“ и „семеино положение“, тъй като съдържат изискването българските граждани да притежават „бащино име“. Според подателката на сигнала това поставя в унизително положение майките, самотните майки и децата с неизвестен баща и дава второстепенна роля на майките при определяне презимето и фамилното име на собствените им деца. Д. Р. счита, че в нормативната уредба словосъчетанието „бащино име“ трябва да се замени с думите „презиме“ или „бащино и/или майчино име“.

За постановяване на законосъобразно и правилно решение съставът взема предвид следното: чл. 16, пар. 1, б. „ж“ от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация спрямо жените и Препоръка №1271 (1995) на Парламентарната асамблея на Съвета на Европа визират единствено фамилното име на лицата. В чл. 12 от СК са възприети тези разбирания, като е предоставено правото на сключващите брак лица да избират свободно своето фамилно име (в този смисъл случаят, представен пред КЗД, не попада в хипотезите, разгледани от Европейския съд по правата на човека в рамките на делата Бургхарц с/у Швейцария⁴ и Юнал Текели с/у Турция⁵). При прегледа на разпоредбите на чл. 14 от ЗГР и чл. 12 от Семейния кодекс е направен извод, че няма пречка при изразена воля от страна на родителите тяхното дете да носи фамилното име на майката.

Относно използване името на бащата като второ (бащино) име, което е характерно за сравнително малък брой държави, една от които е Република България, се приема че то е възприето в законодателството като част от именната традиция. Използване името на бащата в назоваването на едно лице способства за манифестиране на връзката баща-дете и способства за утвърждаване и развитие на емоционалната връзка между тях. Създаването и изграждането на такава връзка е в интерес на децата, като така се гарантира грижа от двамата родители. Затова според състава използването на името на бащата като второ име при назоваването на новородените има и характер на една положителна мярка в интерес на уязвима група лица (децата от раждането до навършването на пълнолетие). Тази мярка третира неравно двамата родители, но с оглед целта, която обслужва, от състава е прието, че това неравно третиране е обективно оправдано.

На следващо място е взето предвид, че право на детето и на неговите родители е да възприемат традиционните практики, характерни за общността, от която то произхожда; практики, които сами по себе си представляват обичайноправни норми за поведение. Неслучайно в своята практика Европейският съд по правата на човека е възприел тезата, че държавите-членки на Съвета на Европа разполагат с известна свобода на действие, за да определят до каква степен фактическите различия оправдават различното третиране. Формалното възприемане тезата на сигналаподателя, според състава, би довело до редица негативни резултати, като например, значително по-честото прилагане на хипотезата, описана в чл. 19 от ЗГР, а именно – последваща промяна на имената поради тяхното неблагозвучие, което би могло да доведе дори и до осмиване на лицето и до неговата частична социална изолация. Неслучайно със съгласието на бащата на майката неговото име може да се вземе за бащино име на детето в случаите, когато не е установен биологичният баща (чл. 15, ал. 2 от ЗГР). Това изключение (чл. 19 от ЗГР) е предвидено за някои извънредни случаи, а превръщането му в честа практика би накърнило принципа за стабилност в обществените отношения.

Установено е, че разпоредбите на чл. 9, ал. 1 и ал. 2, чл. 13, чл. 14, ал. 1 и чл. 15, ал. 1 и ал. 2 от Закона за гражданската регистрация не представляват дискриминация по признак „пол“.

В **Решение №277/2017 г. по преписка №172/2016 г.** е обсъдена нормативната уредба, регламентираща изплащането на присъдена издръжка от държавата (чл. 152 от СК) до навършване пълнолетие на детето.

Жалбоподателката И. К. Д. от гр. С. излага оплаквания за по-неблагоприятно третиране на свързано с нея лице – сина й М. Е. Б., по признаци „възраст“, „лично

⁴ ЕСПЧ, дело Бургхарц с/у Швейцария (Burghartz v. Switserland), решение от 22.02.1994 г.

⁵ ЕСПЧ, дело Юнал Текели с/у Турция (Ünal Tekeli v. Turkey), решение от 16.11.2004 г.

положение“ и „семеино положение“. Твърди, че нормативната уредба, регламентираща изплащането на присъдена издръжка от държавата е дискриминационна, тъй като урежда задължението на държавата за изплащане на издръжка само до навършване на пълнолетие на детето, докато по силата на чл. 144 от Семейния кодекс родителите са задължени да изплащат издръжка до двадесет и пет годишна възраст на децата си при обучение във висше учебно заведение. Допълва, че с прилагането на чл. 52 от СК навършилите пълнолетие деца, на които е присъдена издръжка и които не я получават от родителя - неизправен длъжник, остават преди дипломирането си без необходимите средства и нужната финансова подкрепа за по-нататъшно образование и обучение. Счита, че е налице дискриминация по признаците „възраст“, „лично положение“ и „семеино положение“ спрямо пълнолетните български граждани, продължаващи образованието си в средни и висши учебни заведения.

В становищата си ответните страни сочат, че основанията за възникване на правото на издръжка по двете разпоредби са напълно различни и не влизат в конфликт една с друга. Сочи се, че по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 15 от Закона за защита от дискриминация не представлява дискриминация специалната закрила на непълнолетни, какъвто е случаят с разпоредбата на чл. 152 от СК, имаща за цел непълнолетни да бъдат подпомогнати от държавата, в случаите когато родителите им са неизправни длъжници.

В хипотезите на чл. 143, ал.ал. 2 и 3 от СК задължението за издръжка произтича от основното задължение на родителите да се грижат за ненавършилите пълнолетие деца и да им осигуряват условия на живот, необходими за развитието им, като дори наличието на лично имущество на детето не освобождава родителя от грижи и от даване на издръжка, а се взема предвид само при определяне размера ѝ.

Според разпоредбата на чл. 152, ал. 1 от СК държавата изплаща присъдената на ненавършил пълнолетие български гражданин издръжка за сметка на неизправния длъжник в размер, определен в съдебното решение, но не повече от максималния размер, определян ежегодно със Закона за държавния бюджет на Република България. В ал. 2 от посочената разпоредба са уредени предпоставките, при наличието на които се дължи изплащането на присъдената издръжка от държавата, а именно - при липса на доходи на неизправния длъжник и липса на имущество, върху които да се насочи принудително изпълнение. Съгласно чл. 152, ал. 5 от СК издръжката се изплаща, считано от първо число на месеца, следващ месеца, през който са установени обстоятелствата по ал. 2, а изискванията към правоимащото лице е същото да не е навършило пълнолетие. Предвидената в чл. 152 от СК правна възможност е създадена като заместваща грижа, в случаите когато неизправният длъжник не изплаща редовно издръжка на ненавършило пълнолетие дете именно с оглед пълната безусловност на задължението по отношение на тези лица и е израз на конституционния принцип за закрила на децата (чл. 14 от КРБ) и подпомагане на отглеждането им (чл. 47, ал. 1 от КРБ).

Съгласно чл. 144 от СК, родителите дължат издръжка на пълнолетните си деца, ако учат редовно в средни и висши учебни заведения за предвидения срок на обучение, до навършване на двадесетгодишна възраст при обучение в средно и на двадесет и пет годишна възраст при обучение във висше учебно заведение, и не могат да се издържат от доходите си или от използване на имуществото си, и родителите могат да я дават без особени затруднения. Видно е, че издръжката по чл. 144 от СК от родител на пълнолетно дете докато учи, за разлика от тази, дължима по чл. 143 от СК на ненавършилите пълнолетие деца, не е безусловна. Нужно е, от една страна, навършилите пълнолетие учащи деца да не могат сами да си осигурят необходимата им издръжка от доходите си или от използване на имуществото си и

от друга страна, родителят да може да я дава без особени затруднения. Съставът отбелязва, че в конкретния случай са налице две различни хипотези, които настъпват при наличието на различни предпоставки. В хипотезите на чл. 143, ал. 2 и ал. 3 от СК, задължението за издръжка произтича от основното задължение на родителите да се грижат за ненавършилите пълнолетие деца и да им осигуряват условия на живот, необходими за развитието им, поради което дори наличието на лично имущество на детето не освобождава родителя от грижи и от даване на издръжка, а се взема предвид само при определяне на размера ѝ, като безусловността на тази отговорност отпада спрямо пълнолетните деца, които поначало са длъжни сами да се грижат за издръжката си; изключението е за тези, които учат, но до навършване на определена пределна възраст (чл. 144 от СК) като тук законодателят поставил и определени ограничения с оглед имуществото на търсещия издръжка и имуществото на родителя.

Според постоянната съдебна практика на СЕО, сега Съд на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения.⁶ Заради това принципът за равенство в третирането изисква еднаквите случаи да бъдат третирани по един и същ начин и забранява сходното третиране на различни случаи.

Към момента на разглеждане на преписката от КЗД според настоящия състав е налице съпоставка на различни категории лица – непълнолетни във вр. с хипотезата на чл. 152 и чл. 143 от СК и пълнолетни във вр. с хипотезата на чл. 144 от СК, както и две различни несъпоставими задължения - предвидената в чл. 152 от СК правна възможност, като заместваща грижа спрямо непълнолетните лица във връзка с чл. 143 от СК, който касае безусловното задължение за издръжка и от друга страна задължението по чл. 144 от СК, което е условно, поради което според настоящия състав институтът на сравнението не може да бъде приложен.

Не на последно място обстоятелството, че това подпомагане се предвижда само по отношение на ненавършили пълнолетие лица, е израз на засилената защита спрямо непълнолетните български граждани, залегнала в чл. 47, ал. 1 от Конституцията на Р България, съгласно която отглеждането и възпитанието на децата до пълнолетието им се подпомага от държавата. Този принцип е намерил отражение и в разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 15 от Закона за защита от дискриминация, съгласно която не представлява дискриминация специалната закрила на непълнолетни.

Видно е също, че министърът на правосъдието и Министерския съвет на Р България, като правно задължени субекти по чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. са изпълнили задължението си да предприемат позитивни мерки по смисъла на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр., когато е необходимо за постигане целите на ЗЗДискр.

Петчленният разширен заседателен състав на КЗД, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., установява че разпоредбата на чл. 152 от Семейния кодекс, регламентираща изплащането от държавата на присъдена издръжка на ненавършили пълнолетие български граждани за сметка на неизправния длъжник в размер, определен в съдебно решение, но не повече от максималния размер, определен ежегодно със Закона за държавния бюджет на Р България, не създава по-неблагоприятно третиране спрямо навършилите пълнолетие български граждани, продължаващи образованието си в средни и висши учебни заведения и не представлява дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по признаци „възраст“, „лично положение“ и „семеино положение“.

⁶ Решение на Съда на ЕО от 30 юни 1998 г. по дело С-394/96, пар. 30;

Решение №231/2017 г. по преписка №212/2013 г. е постановено във връзка с Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В инициативния документ жалбоподателят възражава срещу нормата на чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Постановеното решение установява, че посредством неопределянето на по-висок размер на удължения платен годишен отпуск за лицата с трайно намалена работоспособност, които попадат в обхвата на чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, МС на Р България осъществил непряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Установено е също така, че МОН, в качеството му на страна по сключения през 2012 г. Колективен трудов договор за системата на народната просвета, не е осъществило дискриминация спрямо жалбоподателя Н. С. по признак „членуване в синдикална организация“.

Въпросното решение е обжалвано пред Административен съд – София град в частта, в която е установено наличието на дискриминация, извършена от МС, а в останалата част е влязло в сила. С Решение №5793/02.09.2016 г. по адм. д. №6869/2015 г. състав на Административен съд – София град отменил постановеното от КЗД решение в обжалваната му част и върнал преписката за ново произнасяне, като дал указания относно събиране на доказателства във връзка със „спецификата на организацията на учебния процес“, вкл. по отношение на въпроса дали по време на зимните, пролетните и летните ваканции учителите реално изпълняват трудови функции. Производството по преписката е възобновено.

Жалбоподателят е учител в СОУ „Х. Б“ – гр. К и е с 56% трайно намалена работоспособност съгласно Експертно решение, издадено от Териториалната експертна лекарска комисия – гр. Б. Позовавайки се на Кодекса на труда, счита че е дискриминиран, тъй като с оглед неговото здравословно състояние не му е предоставен по-голям размер на платения годишен отпуск в сравнение с учителите без увреждания. Жалбоподателят сочи чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, като заявява, че въведеното посредством действието на разпоредбата еднакво третиране на лицата с трайно намалена работоспособност в сравнение с лицата без трайни увреждания представлява форма на дискриминация по признак „увреждане“.

В своето становище ответните страни заявяват, че подадената жалба се явява недопустима и неоснователна. Сочат, че към удължения платен годишен отпуск по чл. 24 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските не се полага допълнителен отпуск в размер на 6 дни, тъй като той е включен в основния платен годишен отпуск в размер на 26 дни по чл. 319 от КТ.

Съставът се позовава на обстоятелството, че защитата от дискриминация по признак „увреждане“ разкрива свои специфики, които произтичат от фактическото положение, в което се намират лицата с трайни увреждания. Жалбоподателят в настоящото производство е учител в среднообразователно училище и е с 56% трайно намалена работоспособност. Ето защо, с оглед трудовото му правоотношение, следва да се приеме, че неговата трайна физическа недостатъчност при взаимодействие с обкръжаващата среда (и по-специално работната среда, в която се намира) го поставя в по-уязвимо положение в сравнение с физически здравите учители (този извод се потвърждава от констатацията на компетентния орган, съгласно която работоспособността на жалбоподателя е намалена поради неговото трайно увреждане).

Относно конкретните оплаквания на жалбоподателя съставът отчел, че основният платен годишен отпуск се предоставя на работника с цел последният да възстанови загубената през годината работоспособност (става въпрос за загубената работоспособност вследствие именно на труда, положен от работника през

съответната година). Същият е смисълът и на правния институт, регламентиращ правото на удължен платен годишен отпуск. Съгласно чл. 155, ал. 5 от КТ този отпуск се предоставя на работника поради особения характер на работата. Приема се, че поради естеството на полагания труд някои категории работници, сред които и учителите, следва да получат по-продължителен отпуск, за да възстановят своята изчерпана през годината работоспособност.

Цитираният чл. 155, ал. 5 от КТ указва, че категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от МС. Именно на това основание МС издал Наредбата за работното време, почивките и отпуските. Казано по друг начин, МС приел, че учител без трайно увреждане би възстановил загубената си през годината работоспособност, ако ползва удължен платен годишен отпуск в размер на поне 48 дни. Работоспособността на жалбоподателя, а и на всички останали учители с трайни увреждания, обаче, е изначално намалена, поради което в рамките на годишния работен цикъл при равни други условия лицето с увреждане би изчерпило по-рано своята налична работоспособност в сравнение с лицата без увреждания. Наред с това съществува презумпция, че лицето с трайно увреждане изразходва своята работна сила и с по-висок темп от работниците без увреждания, което се потвърждава и от наличието на разпоредбата на чл. 319 от КТ. Следователно, ако е възприето, че физически здрав работник е в състояние да възстанови своята работоспособност чрез използването на минимум 48 дни платен годишен отпуск, то трябва да се приеме, че работник с трайно намалена работоспособност се нуждае от по-голям период за възстановяване на работоспособността, с която разполага.

Съставът заключава, че определянето посредством наредба на еднакъв минимален стандарт относно удължения платен годишен отпуск за определена група работници, като не бъде отчетено особеното положение на работниците от тази група, които са с трайно намалена работоспособност, представлява *prima facie* дискриминация по признак „увреждане“, тъй като третира еднакво групи лица, които се намират в различно положение при неотчитане на задължението за прилагане на позитивни мерки по отношение на хората с увреждания.

Дискриминацията е непряка по своята същност, доколкото чрез едновременното наличие на привидно неутрална разпоредба (чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските) и на привидно неутрална практика, изразяваща се в бездействието за създаване на правна норма, която да държи сметка за различното положение, в което се намират учителите с трайно намалена работоспособност, последните са поставени в по-неблагоприятно положение в сравнение с учителите без трайни увреждания.

Петчленен разширен заседателен състав за множествена дискриминация на Комисията за защита от дискриминация установява, че посредством неопределянето на по-висок размер на удължения платен годишен отпуск за лицата с трайно намалена работоспособност, които попадат в обхвата на чл. 24, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, МС на Р България осъществил непряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. Съставът отправил препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. МС да приеме постановление за изменение и допълнение на Наредбата за работното време, почивките и отпуските, така че да бъде предвиден по-висок размер на удължения платен годишен отпуск за лицата с трайно намалена работоспособност, които попадат в обхвата на чл. 24, ал. 1 от въпросния подзаконов нормативен акт.

В **Решение №234/2017 г. по преписка №136/2016 г.** Петчленен състав обсъдил оплакванията за дискриминация по признаци „възраст“ и „образование“, свързани с Проект за държавни образователни стандарти в предучилищното

образование (ДОСПО), чл. 8, чл. 16, чл. 31, чл. 17 от Конвенция за защита правата на детето, Закона за предучилищното и училищното образование, Наредба №5/03.06.2016 г. за предучилищното образование.

Сигналоподателката В. М. Г., подкрепена от преподаватели, учители и родители, участващи в Гражданската електронна петиция <http://grajdanskapeticia.com/psign.aspx?pi=BG31581>, сезират КЗД за неправомерни текстове в Проекта за държавни образователни стандарти в предучилищното образование, нарушаващи правата на детето в предучилищното образование и които могат да доведат до дискриминация на неговата личност (чл. 8), на правото му на лично пространство (чл. 16), на правото му на игра (чл. 31) и на дискриминация откъм знание (чл. 17), уредени от Конвенцията за защита правата на детето.

Основното твърдение е, че проектът за държавни образователни стандарти трябва да урежда обществените отношения, свързани с осигуряване правото на предучилищно и училищно образование, както и устройството, функциите, организацията, управлението и финансирането на системата на предучилищното и училищното образование; тази промяна трябва да е съобразена с детето, а не с броя на направленията, формите на организация, определените минути в разпределението на деня или на видовете помагала, книги, играчки и пособия.

Сигналоподателката счита, че проектът за държавни образователни стандарти в предучилищното образование не отговаря, а в редица членове и противоречи на Закона за предучилищното и училищното образование. Твърди, че отговорно за разработването на ДОСПО е Министерството на образованието и науката и че с издаването на сочената заповед МОН извършва дискриминация под формата на тормоз спрямо децата, упражняващи за първи път правото на образование и възпитание. Моли Комисията в съответствие с чл. 47 от ЗЗДискр. да постанови преустановяване на нарушението чрез отмяна на Заповед №80 893-110/29.02.2016 г. и предпише Проекта за ДОСПО и ДОСПО да бъдат съобразени с изискванията на ЗЗДискр. за недопускане на неравно третиране съобразно ЗПУО, както и дискриминационни прояви и гарантиране на равно третиране и равни възможности за достъп до упражняване правото на образование – игра, лично пространство и информация.



В становището си министърът на образованието и науката сочи, че съгласно чл. 8, ал. 4, чл. 22, ал. 2, т. 1 и ал. 4, чл. 38, ал. 8, чл. 62, ал. 3, чл. 64, ал. 3, чл. 67, ал. 1, чл. 69, ал. 2, чл. 70, ал. 1, чл. 71 и чл. 72 от ЗПУО държавата в лицето на министъра на образованието и науката е законово задължена с държавен образователен стандарт да регламентира материята, посочена в изброените разпоредби. Заявява, че

твърдението, че целите на образователните направления трябва да се конкретизират във всяка програмна система, а не в ДОСПО, иначе ще се допусне дискриминация на деца спрямо правото им на достъп до качествено образование, не само няма правна почва, но е и нелогично, тъй като законодателно те не са представени като изключващи се. Обяснява се, че от определението за програмна система, дадено в чл. 70, ал. 2 на ЗПУО, следва че това е цялостна концепция за развитието на детето с подходи и форми на педагогическо взаимодействие, подчинени на обща цел. В тази връзка се уточнява, че няма правна пречка целта на правната програмна система да съвпада или да е част от някоя от тези, формулирани в ДОСПО по образователни направления. Още повече, че в чл. 29 от Наредба №5/03.06.2016 г. за предучилищното образование процесът на такова е изрично подчинен на прилагането на програмна система на детската градина/училището, каквото е и законовото изискване (чл. 70, ал. 1 от ЗПУО).

В становището се посочва още, че твърдението на сигналподателката за съществуването в Наредба №5/03.06.2016 г. на текстове, определящи ученето като основна среда, не отговаря на истината – такива не съществуват и не са съществували в които и да е работни проекти на ДОСПО. Дори напротив – посочва се, че има множество разпоредби, гарантиращи правото на детето на отдых и почивка, на участие в игри и дейности за отмора, подходящи за възрастта му (чл. 15, ал. 3, т. 1 и т. 3; чл. 16, ал. 3, т. 1 и т. 3; чл. 17, ал. 4, чл. 21, ал. 3 и др.), разпоредби, целящи развитието на личността на детето, на неговата себеувереност и себеутвърждаване, на неговите таланти, умствени и физически способности, насочени към подготовката му за живот в свободното общество. За неоснователни счита и твърденията, че ДОСПО лишава децата от правото на игра, тъй като в Наредба №5/2016 г. и всички приложения към нея е отразена водещата роля на играта в предучилищното образование.

Относно определеното като нарушение на Конвенцията за правата на детето изискване на чл. 34, ал. 3 в 14-дневен срок преди края на учебното време учителят на съответната подготвителна група да установява готовността на детето за училище, се посочва, че съгласно чл. 8, ал. 3 от ЗПУО училищното образование може да започне и от учебна година с начало в годината на навършване на 6-годишна възраст на детето по преценка на родителя и при готовност за училище, удостоверена при условия и по ред, определени в държавния образователен стандарт за предучилищното образование и че няма как да бъде удостоверена готовност за училище, ако преди това тя не бъде установена (в случая от учителите на групата). В заключение се посочва, че проектът на ДОСПО бил публикуван за обществено обсъждане на 01.03.2016 г. на електронната страница на МОН, както и на Портала за обществени консултации и че в хода на общественото обсъждане са получени 191 становища и е проведено анкетно проучване сред 1405 учители в детски градини.

Петчленният разширен заседателен състав приел за установено, че в изпълнение на заповед №РД 09-1074/07.08.2015 г., изменена със заповед №РД 09-1618/29.10.2015 г. на министъра на образованието и науката, е изготвен проект на държавен образователен стандарт за предучилищно образование. С него се определят организацията на дейностите в предучилищното образование, прилагането на програмна система, образователните направления, по които се осъществява предучилищното образование, целите и съдържанието на отделните образователни направления.

Членовете на работната група, ангажирана с разработването на стандарта, не постигнали единодушие относно предложената промяна в съдържанието на предучилищното образование (включително и чрез промяна в броя на образователните направления), за което сигнализира В. М. Г.

Обединяването на образователните направления „Социален свят” и „Природен свят” в едно образователно направление с наименование „Околен свят” според състава обаче не води до нарушение на 33Дискр. С обединяването на тези две направления децата не се лишават от възможността да изграждат адекватна представа за обкръжаващата ги социална среда, да придобиват социални умения за общуване, да опознават растения и животни, да познават типичните признаци на времето, да разпознават обекти от неживата природа и т.н. Оказва се, че дори с обединяването на двете направления приоритет са отново същите умения, придобивани от тях поотделно, поради което съставът не счита, че децата са поставени в по-неблагоприятно положение чрез тази промяна.

На същото мнение е съставът и относно останалите акценти от сигнала. Така например, отпадането на образователното направление „Игрова култура” нито поставя децата в по-неблагоприятно положение, нито представлява по смисъла на 33Дискр. тормоз спрямо тях. От Приложение №1 към чл. 27, ал. 2, т. 1 и Приложение №2 към чл. 27, ал. 2, т. 2 от проекта на ДОСПО става ясно, че водеща роля в предучилищното образование продължава да заема играта и същата не е отпаднала от него. Съставът споделя притесненията на сигналоподателката и свързаните с тях страхове, че прекомерното акцентиране върху теоретични и академични предмети в детската градина може да доведе до намаляване присъствието на свободната детска игра, което от своя страна да доведе до загуба на учебна мотивация, но същото не променя крайния извод на състава за липса на нарушение на 33Дискр.

Петчленният разширен заседателен състав установява, че проектът за държавни образователни стандарти в предучилищното образование не съдържа дискриминационни текстове и с неговото изготвяне и приемане ответната страна - Министерство на образованието и науката, не е нарушила 33Дискр.

С Решение №440/20.12.2017 г. по преписка №111/2017 г. Комисията се произнесла по сигнал на Върховна административна прокуратура, касаещ критериите за прием на ученици в първи клас на територията на Столична община. В хода на производството е установено, че в изпълнение на Наредба №10 на министъра на образованието и науката от 01.09.2016 г. за организация на дейностите в училищното образование Столичният общински съвет приел Решение №83 по Протокол №29/2017 г., с което е утвърдена Система за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на Столична община. Посредством въпросната система са въведени допълнителни критерии за прием извън посочените в наредбата на министъра на образованието и науката. Петчленният разширен заседателен състав на КЗД констатира, че не става ясно по какъв начин е определена относителната тежест на всеки един от критериите, макар по силата на чл. 9 от 33Дискр. доказването на пропорционалността на мярката да е в тежест на ответната страна в лицето на Столичния общински съвет. Доколкото системата за прием на ученици в първи клас предвижда, че при голям брой кандидати всяко училище, по решение на Педагогическия съвет, може да приеме до три допълнителни критерии, различни от горепосочените, съставът събрал доказателства, от които се установява, че действително такива критерии са въвеждани от различни училища на територията на общината. Съставът отчетел, че се касае за свободна преценка, която е различна за всяко едно общинско училище на територията на общината, вследствие на което са били приемани различни критерии, като например, обстоятелството дали родителят е служител в Министерството на образованието и науката, Столична община или държавната администрация; дали ученикът е дете или внук на учител или служител или дете на бивши ученици, завършили средното си образование в училището и др. Според Петчленния състав всеки един допълнителен критерий, който дава предимство на

деца с оглед произхода на родителите, тяхното образование, работа и/или на техни родственици, създава предпоставки за по-благоприятно положение на определена група деца именно на базата на роднинската им връзка с лице/лица, заемащо определено обществено положение. Съставът споделил становището на Столичния общински съвет, че посредством въвеждането на системата за прием в първи клас се преследват законосъобразни цели, изразяващи се в постигането на по-добър контрол върху процесите на кандидатстване, класиране и записване на учениците в общинските училища и равнопоставеност, и гарантиране равнопоставеността на всички деца, кандидатстващи за прием в първи клас.

На следващо място обаче, съставът приел, че не е спазен принципът за пропорционалност и предприетите мерки не са били в състояние да постигнат преследваните цели или най-малкото са надхвърлили необходимото за тяхното постигане. Пзовавайки се на правото на образование по чл. 53, ал. 1 от Конституцията и чл. 2 от Допълнителния протокол към ЕКЗПЧОС, съставът посочил, че за да изпълни задълженията си, държавата трябва да създаде условия, които да дават равни възможности на всеки и в частност на всеки до 16-годишна възраст, да упражни това свое основно човешко право. Петчленният разширен заседателен състав за множествена дискриминация установил, че критериите, разписани в Раздел III, т. 8, буква „Б“ „Социалните критерии“, т. 11, т. 13 и т. 14 от Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на Столичната община, не съответстват с целта на чл. 2, т. 1. и т. 2 от ЗЗДискр. Установено е също така, че допълнителните критерии, регламентирани в т. 9 на Раздел III от Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на територията на Столичната община, създава условия за непряка дискриминация за неопределена, но определяема група деца, на основата на признаците „обществено положение“, „произход“, „лично положение“ и „семеино положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр.

Във връзка с констатираните нарушения на антидискриминационното законодателство съставът дал задължително предписание на Столичния общински съвет да предприеме съответни мерки, целящи привеждане в изпълнение и спазване на принципа за равно третиране, като отмени или измени т. 9 от Раздел III от Системата за прием на ученици в първи клас в общинските училища на Столичната община, за да се гарантира за всички деца изравняване на възможностите и равен достъп до образование.

Предмет на преписка №176/2016 г., приключила с **Решение №255/2017 г.**, са оплаквания за дискриминация по признаци „възраст“ и „образование“, във вр. с чл. 69, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване, пар. 22, пар. 49 и пар. 50 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване.

Жалбоподателят е военнослужещ, роден през 1970 г. Предмет на подадената жалба са измененията на чл. 69, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване, както и пар. 49 и пар. 50 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване. Жалбоподателят поставя въпроса защо само лицата по чл. 69, ал. 1 от КСО, които до 31.12.2015 г. имат необходимия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия, могат да се пенсионират независимо от възрастта си до 31.12.2018 г. Според Д. П. Д. цитираните разпоредби третират неравно лицата, които е следвало да придобият това право до края на 2016 г. съгласно предходната редакция на чл. 69, ал. 1 от КСО. Жалбоподателят твърди, че въпросните норми въвеждат неравно третиране на основата на признаците „възраст“ и „образование“. Заявява, че за една категория военнослужещи (тези, придобили право на пенсия до 31.12.2015 г.) е предвиден „*гратисен период*“, а за други (тези около 45-годишна възраст) – не. Жалбоподателят свързва образователния ценз и военните длъжности, като твърди,

че посредством законодателните промени се третираят различно лицата на различните длъжности в състава на Българската армия.

В становището си Министерският съвет заявява, че изменението на нормативната уредба е направено, тъй като пенсиите за осигурителен стаж и възраст се отпускат при настъпването на осигурителния риск „старост“. Счетено е, че следва по отношение на всички лица да бъде въведено изискване за определена минимална възраст, след навършването на която да може да бъде отпусната съответната пенсия. Сочи се, че промените на законодателството са в съответствие с препоръките на Съвета на ЕС относно възможностите за ограничаване на ранното пенсиониране и че посредством измененията отпада изискването за освобождаване от длъжност при придобиване право на пенсия. Измененията са влезли в сила на 01.01.2016 г. и новият режим следва да се прилага по отношение на всички лица, попадащи в обхвата на разпоредбите. Изключението в пар. 49 от ЗИД на КСО, било въведено именно с цел равно третиране на лицата, придобили право на пенсия преди 15.08.2015 г., така че да могат да получават пенсия без да прекратят осигуряването си. Изключението по пар. 50 от ЗИД на КСО било въведено с цел да осигури запазване на вече придобитото право на пенсия по стария режим, като се даде възможност в един преходен период от 3 години то да бъде упражнено при условията, при които е придобито. Въпросното изключение целяло и запазване кадровия капацитет на отбраната.

Аналогични аргументи се съдържат в становищата на министъра на отбраната и министъра на труда и социалната политика.

Съставът взел предвид следното:

С пар. 22 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса за социално осигуряване са въведени изменения в разпоредбата, която регламентира условията за придобиване право на пенсия от страна на военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България – чл. 69, ал. 1 от КСО. Въпросните изменения са влезли в сила от 01.01.2016 г.

С пар. 49 и пар. 50 от ЗИДКСО е въведен преходен режим по отношение на военнослужещите, които са придобили право на пенсия в периода между обнародването на измененията на чл. 69 от КСО до влизането им в сила, т.е. в периода между 15.08.2015 г. и 31.12.2015 г.

Съставът отчел факта, че жалбоподателят не е придобил право на пенсия до края на 2015 г. В този смисъл той не е в сравнимо сходно положение с това на военнослужещите, които са придобили такова право при действалия в съответния период правен режим. Същото се отнася и за лицата, които са придобили право на пенсия в рамките на т. нар. „преходен период“ (между 15.08.2015 г. и 31.12.2015 г.). Ако се приеме обратната теза, че би могло да се прави сравнение между положението на лицата, които са придобили права при действието на различни редакции на правни норми, то би се стигнало до абсурдния извод, че всяко едно изменение на нормативната уредба би представлявало дискриминация.

Доколкото в случая не е налице сравнимост между положението на жалбоподателя и това на лицата, придобили право на пенсия по реда на чл. 69, ал. 1 от КСО преди 01.01.2016 г., съставът заключава, че в случая не съществува каквото и да било дискриминационно третиране, което да произтича от измененията и допълненията на нормативната уредба било на основата на признака „възраст“, било на основата на признака „образование“ или на основата на който и да било друг от защитимите признаци.

В настоящия случай жалбата не е насочена срещу основанията за прекратяване на трудовото правоотношение на военнослужещия, свързани с придобиването на пенсия и по-специално основанията, формулирано в чл. 164, т. 5

от ЗОВСРБ, а касае условията, при които се придобива самото право на пенсия. В този смисъл съставът отчита, че въвеждането на изисквания за възраст и определен от закона трудов или служебен стаж за целите на пенсионното осигуряване не представлява дискриминация съгласно чл. 7, ал. 1, т. 8 от ЗЗДискр.

Петчленният разширен заседателен състав установява, че чл. 69, ал. 1 от КСО в действащата му редакция и пар. 22, пар. 49 и пар. 50 от Закона за изменение и допълнение на КСО не представляват форма на дискриминация по признаците „възраст“ и „образование“ и оставя жалбата без уважение.

Решение №120/2017 г. по преписка №254/2016 г. на Петчленен разширен заседателен състав е свързано с оплаквания за неравно третиране по признаците „обществено положение“ и „гражданство“ във връзка със Закона за адвокатурата.

Жалбоподателят К. Й. посочва, че е правоспособен юрист от 16.01.2016 г. и е кандидатствал 4 пъти за младши адвокат. Твърди, че изпращал жалби до главния прокурор и Висшия адвокатски съвет, тъй като според него изпитите в АК Д. и АК В. са били опорочени. Счита, че текстове от Закона за адвокатурата и Наредба №2/29.10.2004 г. за условията и реда за провеждане на изпита за адвокати и младши адвокати са дискриминационни и противоконституционни (за дискриминация намира и броя на адвокатите, които се вписват в Колегията, както и броя на адвокатите в изпитната комисия). Счита още, че адвокатите от ЕС са третирани по-благоприятно от българските по отношение на изискванията към тях при полагане на приравнителния изпит, уреден в чл. 19а от Закона за адвокатурата.

Председателят на Висшия адвокатски съвет посочва, че изпитите за адвокати и младши адвокати се провеждат по реда на Наредба №2/29.10.2004 г. за провеждане на изпита за адвокати и младши адвокати, приета и съответно изменяна и допълвана от Висшия адвокатски съвет на основание чл. 8, ал. 2 от Закона за адвокатурата. Обяснява, че наредбата не предвижда възможност за обжалване на поставяните оценки, нито пък за извършване на последващи справки по оценените писмени работи.

Заявява, че изпитите се провеждат честно и обективно от изпитни комисии, определяни по състав от председателя на Висшия адвокатски съвет. Комисиите нямат постоянен състав, т.е. всеки път са различни. В тях, по преценка на председателя, биват включвани членове на висшите органи на адвокатурата, председатели на адвокатски колегии от страната и адвокати, които са уважавани хабилитирани преподаватели в юридическите факултети на университетите в страната. Посочва още, че видно от нормите на цитираната Наредба, резултатите от двете писмени фази на изпита се оценяват в условията на абсолютна анонимност. Твърди, че докато не се оценят резултатите, членовете на комисията не могат да идентифицират личността на нито един от оценяваните кандидати и по този начин се гарантира абсолютна обективност в оценяването.

Допълва, че кандидатите, които са успели да се класират за третата фаза на изпита – устния изпит и се явяват на определената дата, изтеглят по три въпроса, на които трябва да отговорят. Въпросите са съобразени с разпоредбата на чл. 15, ал. 3 от цитираната наредба. Подчертава, че поставяне на оценка „неиздържал“ в тази последна фаза на изпита не може да стане еднолично от който и да било член на изпитната комисия, тъй като това може да бъде само на базата на съвместното решение на комисията. Сочи, че общата успеваемост на тези изпити през последните години се движи между 27% и 39% от явилите се.

Министерство на правосъдието счита твърденията на Й. за неоснователни, поради следните съображения: чл. 6 от ЗА, който урежда производството по вписване в адвокатската колегия се отнася за всички кандидати за вписване и не провежда никакво разграничение между тях с оглед на признаците, посочени в чл. 6,

ал. 2 от Конституцията, а чл. 8, ал. 1 от ЗА урежда състава на изпитната комисия.

Съгласно чл. 18 от ЗА, за да бъде вписан в адвокатска колегия трайно установеният адвокат от Европейския съюз трябва да отговаря на следните условия: да има придобита адвокатска професия на територията на Р България и да е положил приравнителен изпит по българско право или да е упражнявал в тригодишен срок адвокатска професия на територията на Р България. Твърди се, че този текст е в съответствие с чл. 10 от Директива 98/5/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16.02.1998 г. относно улесняване постоянното упражняване на адвокатската професия в държава-членка, различна от държавата, в която е придобита квалификацията.

Относно изпита за правоспособност, който могат да положат адвокатите от Европейския съюз, се обяснява, че чл. 10 от Директива 98/5/ЕО препраща към Директива 89/48/ЕИО - съгласно чл. 1, б. „ж“, ал. 2 от Директива 89/48/ЕИО условията и реда на изпита за правоспособност се определят от компетентните органи на приемащата държава-членка. В същия текст е посочено още, че изпитът за правоспособност трябва да отчита факта, че молителят е професионалист, получил квалификация в държава-членка по произход или в държава-членка, от която идва. Подчертава се, че именно това е отчетено от българския законодател – адвокатът от ЕС вече притежава адвокатска правоспособност, докато лицето, явяващо се на изпит по чл. 8, е само кандидат за такава правоспособност.

Обяснява се, че съблюдавайки принципа за равенство, законът може за едно и също право или задължение да предвижда диференциация, но това да не води до извод за нарушаване на посочения конституционен принцип, ако диференциацията се основава на определен критерий и на него отговарят всички от една група субекти (Решение №4/11.03.2014 г. на КС по к. д. №12/2013 г. и Решение №6/27.04.2010 г. на КС по к. д. №16/2009 г.). Прави се изводът, че не е налице противоречие на чл. 6 и чл. 8 от ЗА с Конституцията и посочените международни договори. Заявява се, че не са нарушени нормите на европейското законодателство за улесняване упражняването на адвокатска професия в държава-членка, различна от държавата, в която е придобита квалификацията. Точно обратното – счита се, че посочените разпоредби от ЗА са в съответствие с Директива 98/5/ЕО и с Директива 89/48/ЕИО по аргументите, изложени в становището.

В становището се посочва още, че и в Наредба №2/29.10.2004 г. не се откриват текстове, които да са противоречиви на посочените вътрешни, европейски и международни актове. В случай, че жалбоподателят счита, че подзаконовият нормативен акт засяга негови права, свободи или законни интереси, разполага с правната възможност да оспори акта изцяло или отделни негови разпоредби, на основание чл. 186, ал. 1, във вр. с чл. 185, ал. 2 от АПК по съдебен ред.

Съставът счел твърденията на жалбоподателя, че изпитът за придобиване на адвокатски права е прекалено сложен и не трябва да е в „такъв обем от знания, който изисква Висшия адвокатски съвет“ за неоснователни, тъй като един и същи изпит се държи от всички кандидати и съответно той е еднакъв за тях. Отделен е въпросът дали е „сложен“ или „лесен“ - това обстоятелство, дори да се констатира, няма отношение към въпроса за дискриминацията. Аргументът на Й., че след като е „държал 55 изпита“ не е необходимо да полага допълнителен изпит, за да придобие адвокатски права или поне не с такъв обем от знания, не се споделя от състава. Безспорен е фактът, че след придобиването на каквото и да било образование, лицето, излизащо на пазара на труда, следва да държи допълнителни изпити за практикуването на съответната позиция, за която кандидатства. Така стои въпросът не само за завършилите право (съдии, прокурори, нотариуси, съдебни изпълнители и юрисконсулти), но и за завършилите други специалности (например лекари и

счетоводители). В случая конституционно регламентираната роля на адвокатската професия в защита правата и интересите на гражданите и юридическите лица налага адвокатската професия да бъде упражнявана от лица с необходим минимум от знания по право и с умения да ги прилагат на практика. В тази връзка е и регламентът на изпита – писмен (чрез тест, с който да се проверят знанията на кандидата и решаване на казуси, чрез който да се проверят уменията за практическо приложение на теоретичните знания) и устен (чрез три въпроса от областта на гражданскоправните, административноправните и наказателноправните науки, и от нормативната уредба и етичните правила за упражняване на адвокатската професия да се установи дали кандидатите притежават необходимите професионални и нравствени качества). Гаранция за абсолютната обективност на оценяването на кандидатите е тяхната анонимност по време на писмения изпит и публичността по време на устния изпит, който се провежда в присъствието и на други явили се кандидати в залата, поради което съставът отхвърля твърденията по отношение на реда и начина на провеждане на изпита за адвокати и младши адвокати за дискриминационни. До същия извод съставът достига и от факта, че изпитните комисии нямат постоянен състав, т.е. всеки път членовете им са различни, което изключва неколккратно безрезултатно явяване на кандидат да бъде счетено за необективно, както в случая с К. Й.

Съставът не установил доказателства, че е дискриминационно обстоятелството изпитът за адвокати и младши адвокати да се провежда „само“ два пъти годишно (на пролетна и есенна изпитни сесии). Няма основания съставът да приеме, че тези две сесии са недостатъчни за задоволяване нуждите от адвокати. Напротив, съставът счита, че интервалът на провеждането им е съобразен с факта, че кандидатите следва да имат достатъчно време да се подготвят. Липса на дискриминация е и обстоятелството, че няма никакво ограничение за това колко пъти един кандидат може да се яви на изпита за придобиване правата на адвокат.

Относно останалите оплаквания, касаещи Закона за адвокатурата, съставът решил същите да не бъдат разгледани в настоящото, а в отделно производство. Тези мотиви, ведно със самите оплаквания на жалбоподателя в инициативния документ, съставът счел като основание за образуване на ново, отделно производство с конституиране на други ответни страни.

Петчленният разширен заседателен състав, на основание чл. 65, т. 5 от Закона за защита от дискриминация, установил, че нормативните изисквания за условията и реда за провеждане на изпита за адвокати и младши адвокати в Наредба №2/29.10.2004 г. не съдържат дискриминационни разпоредби, поради което жалбата, подадена от К. Д. Й. е оставена без уважение в частта с разглежданите в настоящото производство оплаквания. Съставът оставил без разглеждане оплакванията, касаещи Закона за адвокатурата.

Петчленният разширен заседателен състав на КЗД предложил на председателя на КЗД въз основа на настоящото решение, протокола от проведеното открито заседание и инициативния документ да образува ново производство.

Решения по оплаквания, свързани със съдебната система

С Решение №98/2017 г. по преписка №397/2015 г. Петчленен заседателен състав се произнесъл по жалба на Ж. Д. П. от гр. С. срещу Ф. С. – съдия в СРС и съдия М. Л. - председател на СРС по оплаквания за извършена дискриминация по признаци „увреждане“ и „пол“.

В инициативния документ жалбоподателката Ж. П. сочи, че кандидатствала за съдебен заседател, била включена в списъка на С. общински съвет и този списък бил

одобрен от СГС, след което била насочена като заседател в СРС. На 25.03.2015 г., заедно с другите кандидати положила клетва, подписала клетвен лист. Била уведомена, че е разпределена като съдебен заседател в 6-ти наказателен състав при съдия Ф. С. Оплакванията на жалбоподателката са, че съдия С. не я допуснала до участие в съдебните дела като заседател. Обърнала се с молба към председателя на СРС да бъде разпределена към друг съдия, за да реализира правото си на труд като съдебен заседател, но не получила отговор. Смята, че е налице неблагоприятно третиране спрямо нея от страна на съдия С. и председателя на СРС поради увреждането ѝ.

В становищата си ответните страни твърдят, че в случая е налице хипотезата по чл 7, ал 1, т. 2 от 33Дискр. Съдия М. Л. заявява относно увреждането на жалбоподателката, че: *„Това нейно увреждане е пречка за пълноценно осъществяване на функциите ѝ като съдебен заседател, а именно: невъзможност да участва в действията по събиране, проверка и оценка на доказателствения материал по делата, което може да доведе до превратно тълкуване на фактите по делото“*. В своето становище съдия Ф. С. счита че: *„В случая е налице хипотезата по чл. 7, ал 1, т. 2 от 33Дискр. - различно третиране на жалбоподателката на основата на характеристика, релевантна към признака „увреждане“, но тази характеристика (пълна загуба на зрение) поради естеството на задълженията на съдебния заседател и специфичните условия на работа, в които реализира функциите си като такъв, е съществена и определяща“*.

Съставът на КЗД не приел твърденията на ответните страни, че в случая неравното третиране спрямо жалбоподателката е обективно оправдано и в този смисъл счита, че не попада в изключенията на чл. 7, ал. 1, т. 2 от 33Дискр. От събраните по преписката доказателства е установено, че след 09.08.2016 г., когато влиза в сила изменението на чл. 72 от Закона за съдебната власт, жалбоподателката взела участие в съдебни заседания, за което са представени касови ордери, изброени са номерата на делата и имената на съдиите. С изменението на чл. 72 от ЗСВ законодателят въвел нов начин (по електронен път) за разпределение на съдебните заседатели - *„За всеки съдебен състав чрез жребий се определят основни и резервни съдебни заседатели“*. Участието на жалбоподателката като съдебен заседател в проведени дела след влизане в сила на изменението на чл. 72 от ЗСВ е в подкрепа на съставеното мнение у състава за преднамерено отношение от ответната страна по отношение на жалбоподателката предвид увреждането ѝ.

По отношение оплакването на жалбоподателката за осъществена спрямо нея дискриминация по признак „пол“ настоящият състав счел, че жалбоподателката не изпълнила задължението, произтичащо от чл. 9 от 33Дискр., да въведе твърдения, които да създават вероятностна представа за наличие на неравно третиране по признак „пол“. По преписката не са представени данни да е поставяно изискване за броя мъже и жени, които да бъдат избирани за съдебни заседатели, нито пък има данни да са участвали в проведени заседания по дела повече жени или повече мъже, поради което съставът решил, че като недоказано, оплакването на жалбоподателката за осъществена спрямо нея дискриминация по признак „пол“ следва да бъде оставено без уважение.

Установено е, че ответните страни - съдия М. Л. – председател на СРС към релевантния период и Ф. С. – съдия в СРС, са осъществили дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от 33Дискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., във вр. с §1, т. 7 от ДР на 33Дискр. по признак „увреждане“ по отношение на жалбоподателката Ж. Д. П. Наложено е, на основание чл. 80, ал. 1 от 33Дискр., на ответната страна съдия М. Л. глоба в размер на 250 лева за осъществен акт на дискриминация спрямо Ж. Д. П. Наложено е, на основание чл. 80, ал. 1 от 33Дискр., на ответната страна Ф. С. глоба в

размер на 500 лева за осъществен акт на дискриминация спрямо Ж. Д. П.

Решения по оплаквания, свързани с вяра и религия

Решение №18/2017 г. по преписка №53/2016 г., образувана по жалба, подадена от М. А. Т., Н. С. Т., Т. М. Т., Д. Ш. М. и Д. Ю. А. с оплаквания за дискриминация по признаци „религия“, „етническа принадлежност“ и „произход“.

В инициативния документ пред КЗД жалбоподателите определят като дискриминация липсата на „хелал“ (приемлива храна) за децата от мюсюлмански семейства и за мюсюлманите в държавни, общински, образователни и болнични институции на територията на България. Определят тази липса като накърняване достойнството им поради изповядваната от тях религия, във връзка с етническата им принадлежност, народност и произход и това създава среда, която считат за принизяваща, унижителна, обидна, и враждебна, тъй като се самоопределят като мюсюлмани и етнически турци. Твърдят, че в детските ясли и градини, в училищата и в болничните заведения в България не се предлага избор на „хелал“ храна за децата от мюсюлманските семейства и за мюсюлманите. Считат, че непредоставянето на приемлива храна за изповядващите ислям представлява нарушение на основни човешки права във връзка с чл. 6, ал. 1 и ал. 2, и чл. 37, ал. 1 от Конституцията на Р България; чл. 2, ал. 2 и чл. 4, ал. 3 на Закона за вероизповеданията, и на чл. 86, ал. 1, т. 1 от Закона за здравето, както и във връзка с чл. 9 (правото на свободно изповядване на религия), и чл. 8 (правото на семеен живот) на Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи.



Обществените отношения, свързани с изискванията за здравословно хранене на определени групи от населението и по-конкретно нормите за здравословно хранене на децата, са регламентирани със Закона за здравето и подзаконовите нормативни актове по прилагането му. Децата представляват приоритетна целева група за дейности, формулирани в националната здравна политика, свързани с подобряване здравето и храненето и намаляване на риска от хронични заболявания. В тази връзка министърът на здравеопазването, на основание чл. 34, ал. 2 и параграф 1, т. 11, буква „л“ от Допълнителните разпоредби на Закона за здравето, регламентирал посочените обществени отношения със следните наредби: Наредба №2/2013 г. за здравословно хранене на децата на възраст от 0 до 3 години в детските заведения и детските кухни; Наредба №6/2011 г. за здравословно хранене на децата на възраст от 3 до 7 години в детски заведения; Наредба №37/2009 г. за здравословно хранене на учениците.

Съгласно чл. 2, ал. 1 от Закона за вероизповеданията правото на вероизповедание е основно, абсолютно, субективно, лично и ненакърнимо. В

посочения закон – чл. 2, ал. 2, е регламентирано правото на вероизповедание. То е правото на всеки свободно да формира религиозните си убеждения, както и да избира, променя и изповядва - съответно практикува - свободно своето вероизповедание, индивидуално или колективно, публично или частно, чрез богослужение, обучение, обреди и ритуали.

В чл. 6, ал. 2 от Закона за вероизповеданията родителите, настойниците и попечителите имат право да осигуряват религиозно възпитание на децата си в съответствие със собствените си убеждения. Безспорно родителите имат право да изберат хранителния режим, който смятат, че е подходящ за децата им, но когато децата посещават обществени институции, било то детски градини или училища, отговорността за здравето, в това число храненето по време на престоя им там, е на институциите, осигуряващи тяхното отглеждане и възпитание. Това означава, че тези деца, с оглед запазване на здравето им и възможности за пълноценно развитие, което е интерес от публичен порядък, защитен и с нарочен закон за закрила на децата, правилно са третирани поравно с всички техни здрави връстници по отношение изискванията към осигуряваната за тях храна в общински или държавни детски градини. Различното третиране на деца, попадащи в една група, е именно дискриминация. В тази връзка настоящият състав счита, че не е налице определена форма на по-неблагоприятно третиране по признак „религия“, „етническа принадлежност“ и „произход“.

Отбелязва се, че правото на всяко лице да изповядва убеждения и лични пристрастия, в това число избора на хранителен режим, съобразен с нормите на религията към която принадлежи като възпитава децата си в същите ценности, може и трябва да бъде защитено тогава и само дотолкова, доколкото не влиза в противоречие с интерес от по-висш порядък, а такъв е публичният интерес от отглеждането на здраво, пълноценно поколение, в защита на който интерес са установените правила, обосноваващи отказа, визиран като дискриминационен. Затова не би могло да се приеме, че има нарушение и по признаци „религия“, „етническа принадлежност“ и „произход“ по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр.

В областта на свободата на словото или дискриминационно изказване Комисията се произнесла с **Решение №405/2017 г. по преписка №424/2015 г.**

Производството е образувано по жалба на О. И. срещу В. С. Жалбоподателят посочва следните медийни изказвания на ответника, като счита, че същите имат дискриминационен характер:

- в предаването „Още от деня“, излъчено по ХХХ на 18.11.2014 г.: *„О. И. не може да бъде там, просто защото е представител на една протурска партия. Второ - някой направи ли си труда да види във Фейсбука, че всичките му изложения, всичките му текстове са на турски език“... О. И. е представител на протурската партия „Х и Х“...Той е поставен с една-едничка цел - да разбие и последния масив данни на нашето военно разузнаване“;*
- в интервю, публикувано във вестник „С.“ на 18.11.2014 г.: *„..., че е национално предателство „турски агент“ да заема поста на зам.-министър Това е гавра с българския народ...“;*
- в изявление пред журналисти, направено в сградата на НС на 19.11.2014 г.: *„Този човек е позор за Министерството ... и за достойнството, което би трябвало да олицетворява един пост на заместник-министър“;*
- статия със заглавие „Съдбата на коалицията ясна до 24 часа“, публикувана във вестник „П.“ на 19 ноември 2014 г.: *„О. И. е позор за Министерство ..., категоричен е В. С.“;*
- статия със заглавие „Патриотите при Борисов заради О. И.“, публикувана във вестник „Х“ на 20 ноември 2014 г.: *„С. уточни, че ... И. не можело да е зам.-министър,*

защото е представител на протурска партия. Всичките му текстове във фейсбук са на турски език, даде пример той...“;

- статия със заглавие „Патриотарските игри на патриотите“, публикувана във вестник „К.“ на 20 ноември 2014 г.: „...лидерът В. С. поиска той да бъде отстранен от поста. Причината - според него И. е „турски агент“ и е „национално предателство“ да заема този пост. Първо лидерът на НФСБ направи това изявление пред в. „С.“, а впоследствие го разви и пред журналисти в парламента, като постанови ултиматум на управляващите...“;

- статия със заглавие „Кой вкара О. И. в отбраната на България“, публикувана във вестник „С.“ на 21.11.2014 г.: „И. е бил член на ДПС в миналото, но се е отцепил заедно с К. Д. и сега е член на Народната партия "Х и Х". Национално предателство е турски агент да заема поста зам.-министър Това е гавра с българския народ. Този човек е позор за Министерството ...“;

- статия със заглавие „В. С. даде 24-часов ултиматум на правителството“, публикувана на интернет страницата www.mediapool.bg на 19.11.2014 г.: „...Но този човек (визирайки О. И.) не може да бъде там, защото е представител на една протурска партия....Този човек е позор за Министерство ...“;

- статия със заглавие „Раздор в патриотичния фронт, заради И.“, публикувана във вестник „Н.“ на 20 ноември 2014 г.;

- статия със заглавие „Никога не е ставало въпрос за атака срещу О. И. на основа етнос“, публикувана от ИА „Ф.“ на 26 ноември 2014 г.

Във връзка с оплакванията на жалбоподателя за осъществен тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и подбуждане към дискриминация по смисъла на пар. 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. Петчленният разширен заседателен състав съобрази, че правото на изразяване на мнение или убеждение е основно право на човека, което е установено в Конституцията на Република България и в редица международни правни актове – чл. 39 от Конституцията на Р България, чл. 19 от Международния пакт за граждански и политически права и чл. 10 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи. Това право включва изразяване на мнение и разпространяването му, но то не е абсолютно и е съпроводено от специални задължения и отговорности и може да бъде ограничавано за зачитане на правата и доброто име на другите. По-специално, това право не включва пропагандирането на омраза, ненавист, враждебност или унижаване на основата на етнос, раса, религия и други признаци, което следва от разпоредбите на чл. 20 и чл. 26 от МПГПП, чл. 4 от Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, чл. 1 от Рамково решение 2008/913/ПВР на Съвета на ЕС от 28.11.2008 г. относно борбата с определени форми и прояви на расизъм и ксенофобия посредством наказателното право, чл. 39, ал. 2, във вр. с чл. 6 и чл. 57, ал. 2 от Конституцията на България, чл. 162, ал. 1 и ал. 3, и чл. 164, ал. 1 от НК. Изразяването и разпространението на мнение е ограничено от забраната за дискриминация, която е установена в законите именно за санкциониране на прояви на расизъм, ксенофобия или други форми на нетолерантност.

В тази връзка Петчленният разширен заседателен състав на КЗД анализира и част от относимата практика на Европейския съд по правата на човека. Така например, отчетено е, че според ЕСПЧ е допустимо политическото изразяване да съдържа в себе си преувеличение или дори провокация, както и че такъв тип говорене, въпреки че не трябва да прекращава определени граници, свързани със защитата правата на другите, може да се характеризира и с известна неумереност и нападателност по отношение на политическите фигури (вж. Решение от 07.11.2006 г., *Case of Mamère v. France*, пар. 20, in fine и пар. 25).

В пар. 20, подпараграф II от мотивите към Решение от 28.09.2000 г., *Case of Lopes Gomes da Silva v. Portugal*, Европейският съд по правата на човека приел, че границите на допустимата критика по отношение на политик, действащ в това си качество, са много по-широки в сравнение с частните лица. Политикът, неизбежно и съзнателно, излага всяка своя дума и дело на вероятността те да бъдат строго критикувани, както от страна на журналистите, така и от страна на обществото като цяло (пак там). Той трябва да покаже по-високо ниво на толерантност, особено когато прави търпящи критика публични изказвания (пак там). В тези случаи той също има право на защита на своето добро име, но доколкото изключенията от свободата на словото трябва да бъдат тълкувани стеснително, необходимостта от тази защита следва да се сравнявана с интереса от откритата дискусия по политически въпроси (пак там).

Горното разбиране е преповторено в пар. 38 от мотивите към Решение на ЕСПЧ от 27.02.2001 г., *Case of Jerusalem v. Austria*. Пак там е посочено, че частните лица и сдружения, които навлизат в публичния дебат, също както и политиците, биха могли да бъдат по-остро критикувани. В следващия пар. 39 Европейският съд по правата на човека посочва, че след като тези субекти са активни в публичната сфера, те също трябва да покажат по-високо ниво на толерантност към насочената спрямо тях критика в случаите, когато техните опоненти обсъждат целите им, като тази толерантност трябва да бъде проявена и по отношение на средствата и похватите, използвани в дебата.

В пар. 36 на въпросното решение е ясно записано, че свободата на словото е особено важна за избраните народни представители, доколкото те представляват електората, привличат вниманието му и защитават неговите интереси. Следователно, намесата в свободата на изразяване на член на парламента, принадлежащ към опозиционна политическа партия, следва да бъде разгледана с най-голямо внимание от решаващия орган (пак там).

В практиката на Европейския съд по правата на човека е изведено и принципното разбиране, съгласно което чл. 10, пар. 2 от ЕКЗПЧОС дава минимална възможност на държавните власти да ограничават политическите изказвания и дебатите по публични въпроси (в този смисъл Решение на ЕСПЧ, Голям състав, от 08.07.1999 г., *Case of Ceylan v. Turkey*, пар. 34; Решение на ЕСПЧ, Голям състав, от 22.04.2013 г., *Case of Animal Defenders International v. the United Kingdom*, пар. 102).

На следващо място, Петчленният разширен заседателен състав на КЗД отбелязал, че в рамките на вече цитираните дела, както и в пар. 24 от мотивите към Решение от 19.05.2005 г., *Case of Turhan v. Turkey*, Европейският съд по правата на човека подчертал необходимостта от разграничаване на фактологическите и оценъчните изказвания. Докато съществуването на факти може да бъде показано, истинността на мнение с оценъчен характер не подлежи на доказване (пак там). Изискването за доказване истинността на такова мнение е неизпълнимо и само по себе си нарушава свободата на изразяване на мнение, която е основата на правото, защитено посредством действието на разпоредбата на чл. 10 от ЕКЗПЧОС (пак там). Все пак, дори и когато става въпрос за оценъчно изказване, пропорционалността на намесата в свободата на словото би зависела от обстоятелството дали съществува достатъчна фактическа основа за изразяването на съответното мнение, доколкото оценъчно изказване, ненамиращо каквато и да било фактическа основа, би било прекомерно (пак там). В пар. 26 от решението по дело *Turhan v. Turkey* е допълнено, че необходимостта от налична връзка между оценъчното изказване и определени факти, които биха го подкрепили, варира според конкретиката на случая. Така например, в рамките на делото *Jerusalem v. Austria* Европейският съд по правата на човека е приел за достатъчно представянето на статии от вестници и списания, за да

се приеме, че оценъчното мнение, съставено и изразено въз основа на техния анализ, е дадено добросъвестно и не надхвърля допустимите граници на свободата на словото.

Въз основа на изложеното и във връзка с твърдението на жалбоподателя за подбуждане към дискриминация съставът счел, че в конкретния случай словото на ответника В. С. не е насочено срещу група лица, дефинирана въз основа на някой от защитените от антидискриминационното законодателство признаци, а още по-малко неговите реплики биха могли да се разгледат като пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършването на дискриминация спрямо такава група.

Що се отнася до оплакването за осъществен тормоз спрямо жалбоподателя О. И., съставът отчел, че същият е публична личност, активна в политическата сфера и поради това може да бъде обект на засилена критика от страна на своите политически опоненти. В този смисъл съставът приел, че изказванията на В. С. изразяват политическа позиция на народен представител и макар и да се характеризират с известна провокативност, не могат да се възприемат за форма на дискриминация.

Решения по оплаквания, свързани със сексуалната ориентация

Комисията е сезирана с жалба, въз основа на която е образувана преписка №183/2016 г., като производството е приключило с **Решение №433/2017 г.** В жалбата се посочва, че през лятото на 2013 г. жалбоподателката М. Т. - гражданка на Федерална Република Германия, кандидатствала за международно осиновяване на дете от Република България. По този повод съответната служба към Областна управа Б. – Х., Германия след обстойно проучване на жалбоподателката и на нейния статус изготвила Доклад за годност при осиновяване. Службата обобщила своето мнение, след като преценила нейните личностни качества и икономически отношения - това, че тя има добри възможности за отглеждане на осиновено дете, тъй като се е показала като „широкомислещ, топлосърдечен и открит човек“; че е подробно запозната с темата „осиновяване“ и има опит в общуването с деца, с оглед нейната професионална дейност - социален работник и терапевт в помощ на младежта, с оглед на нейното образование – учен, възпитател със специализация „детско-юношески терапевт“; също така и стабилните ѝ житейски отношения. Едно дете от България би могло да бъде отгледано от нея с много любов и би се справила с дете, което има леки ограничения или травми. В жалбата се твърди още, че Съветът по международно осиновяване към Министерството на правосъдието на Р България взел решение да предложи на министъра на правосъдието жалбоподателката като подходящ кандидат за осиновяване на детето И. А. И. Министърът на правосъдието одобрил направеното предложение и подписал Удостоверение №/2015 г. за даването ход на процедурата по осиновяване по чл. 17(с) от Конвенцията за защита на децата и сътрудничеството на международното осиновяване, подписана в Хага на 29.05.1993 г. (Хагска конвенция). Удостоверението било изпратено на централния орган по Хагската конвенция в Германия. В жалбата по-нататък се заявява, че спрямо г-жа Т. е осъществена дискриминация от страна на министъра на правосъдието. Тази дискриминация била допусната с неговия отказ от 02.03.2016 г. да даде съгласие за пълно осиновяване на детето И. А. И. Като за причини били посочени допуснатите съществени нарушения в процедурата по осиновяването, а именно - липсата на данни за партньорството и съжителството на кандидат-осиновителката с лице от същия пол в първия доклад, който бил представен и въз основата на който било взето първоначалното решение за даване

ход на процедурата по осиновяването на българското дете от жалбоподателката. Твърди се, че спрямо М. Т. е осъществена дискриминация по признаците, които са посочени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. - „сексуална ориентация“ и „семеино положение“. Заявено е, че жалбоподателката е пряко дискриминирана по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. по посочените признаци, тъй като отказът е постановен именно поради обстоятелството, че тя се намира в съжителство с лице от същия пол.

При наличната фактическа обстановка Петчленният разширен заседателен състав приел, че чл. 117, ал. 2 от СК е разпоредбата, която регламентира случаите, в които министърът на правосъдието отказва да даде съгласие за международно осиновяване - когато се установят обстоятелства, които не са в интерес на детето (т. 1) или при допуснати съществени нарушения в процедурата по осиновяването (т. 2). От приложения по преписката отказ за даване на съгласие за пълно осиновяване е видно, че той е постановен на основание чл. 117, ал. 2, т. 2 от СК по дадена препоръка от Съвета по международно осиновяване на основание чл. 2, т. 4 от Правилника за дейността на Съвета за международно сътрудничество и въз основа на взето решение на проведеното на 18.02.2016 г. заседание на Съвета, съгласно протокол №.../18.02.2016 г. Видно от този протокол, Съветът се обединил около решението да даде препоръка на министъра на правосъдието да бъде направен отказ за даване на съгласие за осиновяване на детето И. А. И. от М. Т. с обичайно местопребиваване ФР Германия, след като приел, че в случая са допуснати съществени нарушения в процедурата по осиновяване, каквито се явяват изготвянето и изпращането на неверен социален доклад за годност за осиновяване, както и че първоначалното решение било взето при подвеждащи обстоятелства. Съставът съобразил, че сексуалната ориентация и семейното положение на жалбоподателката не са били предмет на обсъждане от Съвета във връзка с отправеното предложение до министъра на правосъдието да откаже пълно осиновяване, а единствено е обсъждано установеното на този етап нарушение на процедурата, което се изразява в предоставяне на непълен социален доклад и некоректно представяне на информация за жалбоподателката. В своите мотиви съставът допълнил, че в практиката на МП при съвместната работа с централните органи по Хaгската конвенция от 1993 г. на приемащите държави липсва друг подобен случай, в който да е установено, че представеният социален доклад за кандидат-осиновителя съдържа неверни или непълни данни и поради това не може и няма как да направи сравнение с друго лице, намиращо се в сравнимо сходно положение, за да бъде изпълнено изискването на чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. В заключение съставът оставил жалбата без уважение.

Решения по оплаквания, свързани със социалната сфера (социално осигуряване и социално подпомагане)

Решение №64/2017 г. по преписка №351/2015 г. е образувана по жалба от Н. И. Д. от с. Б., обл. П., срещу Териториалното поделение на НОИ – гр. П. и нормата на чл. 82, ал. 1 от КСО с изложени оплаквания за дискриминация по признаци „лично положение“, „увреждане“ и „имуществено състояние“.

Жалбоподателката Н. Д. насочила оплакванията си срещу ТП на НОИ – гр.П., представлявано от управителя и срещу разпореждане №..., издадено от ТП на НОИ – гр.П., с което е прекратена наследствената ѝ пенсия за осигурителен стаж и възраст и наследствената пенсия за инвалидност, като същите са заменени със социална пенсия за инвалидност. Наследствените ѝ пенсии са прекратени във връзка с изменението на чл. 82, ал. 1 от КСО, в сила от 01.01.2015 г. Жалбоподателката счита, че е дискриминирана, тъй като е преустановено изплащането на наследствените ѝ

пенсии, които получавала на основание чл. 82, ал. 1 от КСО. Твърди, че чрез издаденото разпореждане е поставена в по-неблагоприятно положение по признаци „лично положение“, „увреждане“ и „имуществено състояние“ в сравнение с други лица, които не са освидетелствани от ТЕЛК и продължават да получават наследствена пенсия пожизнено.

Съставът при постановяване на решението си взел предвид следното:

Наследствените пенсии за осигурителен стаж и възраст и за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест, които са отпуснати пожизнено на жалбоподателката, т.е. без срок и обстоятелство, са прекратени на основание чл. 96, ал. 1, т. 4 от КСО, във вр. с изменението на чл. 82, ал. 1 от КСО и факта, че Д. не е учаща. Съставът счита, че в случая разпоредбата на чл. 82, ал. 1 от КСО с измененията от 01.01.2015 г., с които се изисква лицето да се е инвалидизирало до определена дата и да учи, за да получава пенсия, е приложима по отношение на всички нови заявления за отпускане на наследствени пенсии, има действие занапред, а не следва да се извършва преценка на вече отпуснатите наследствени пенсии, тъй като по този начин се нарушава принципа на съразмерност по см. на чл. 6, ал. 2 от АПК, тъй като се засягат вече придобити права и законни интереси на лицата, получаващи наследствени пенсии за инвалидност, които са им отпуснати преди навършване на 18, респ. 26-годишна възраст и които поради навършване на възрастта по чл. 68 от КСО, са отпуснати пожизнено. В случай, че бъдат преразгледани наследствените пенсии, то е налице засягане правата на лицата в по-голяма степен от най-необходимото за целта, а целта на Кодекса е именно лицата, които са с трайна намалена работоспособност, определена им до определена възраст и са загубили родителите си, да имат възможност да съществуват нормално и да ползват придобивките от осигурителните права на техните родители.

За разлика от предишната редакция на чл. 81, ал. 1 от КСО, с допълнението в сила от 01.01.2015 г. е въведено допълнително условие за възникване правото на наследствена пенсия за лицата, инвалидизирани до 18, съответно до 26-годишна възраст, и същите да са учащи. Настоящият състав счел, че последното изменение не касае вече придобито право на наследствена пенсия. Определянето на срок на инвалидизиране не прави отпуснатите пенсии срочни. Експертното решение само потвърждава, че жалбоподателката е лице с увреждане. Разпоредбата на §3 от ПЗР на Закона за бюджета на ДОО за 2015 г., с който е прието изменение на чл. 82, ал. 1 от КСО, съгласно който лицата, които са се инвалидизирали до 18, съответно 26-годишна възраст, имат право на наследствена пенсия и над тази възраст, но само ако учат, е неприложима. Със същия закон е създаден и нов §22 от ПЗР на КСО, който изрично урежда случаите на отпуснатите до този момент наследствени пенсии по чл. 82, ал. 1. С новия §22с ПЗР на КСО е предвидено отпуснатите с начална дата до 31 декември 2014 г. пенсии по чл. 82, ал. 1 от КСО на лица, които са се инвалидизирали до 18, съответно до 26-годишна възраст, какъвто е и случаят на жалбоподателката, да продължават да се плащат до определените им срокове. По изложените съображения съставът счел, че в случая не са били налице предпоставките на чл. 96, ал. 1, т. 4 от КСО за прекратяване на получаваните от жалбоподателката наследствени пенсии.

Комисията установила, че ответната страна - Териториалното поделение на НОИ – гр.П, осъществила нарушение на Закона за защита от дискриминация по признаци „лично положение“, „увреждане“ и „имуществено състояние“ по отношение на жалбоподателката, като с Разпореждане №.../2015 г. прекратила отпуснатите ѝ пожизнено наследствени пенсии – две наследствени пенсии за осигурителен стаж и възраст (от баща и майка) и наследствена пенсия за инвалидност, поради трудова злополука и професионална болест (от баща).

Препоръчено е, на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., на ответната страна при прилагане разпоредбата на чл. 82, ал. 1 от КСО да прилага съответно и §22с ПЗР на КСО, който изрично урежда случаите на отпуснати наследствени пенсии до момента на изменението на чл. 82, ал. 1 от КСО, в сила от 01.01.2015 г.

Производството по преписка **№441/2015 г.**, приключило с **Решение №266/2017 г.**, се отнася до отказ на административен орган за предоставяне на целева помощ за отопление на лице поради надвишаване на доходи.

Жалбоподателката В. Д. е лице с увреждане (100% трайно намалена работоспособност съгласно експертното решение, издадено от Териториалната експертна лекарска комисия към МОБАЛ „Д-р Ст. Ч.“ – гр. В. Т.). След преосвидетелстване през март 2015 г. на жалбоподателката е отпусната месечна социална пенсия за инвалидност в размер на 34 лв. През май 2015 г. ѝ е изплатена сумата от 400 лв., което представлява сборът от месечните социални пенсии, натрупани за предходните месеци. През септември 2015 г. жалбоподателката подава до директора на дирекция „Социално подпомагане“ – гр. Е. заявление за получаване на социална помощ за отопление. Административният орган отказал с аргумента, че доходът на В. Д. за последните шест месеца надвишавал размера, под който било допустимо изплащането на помощта за отопление. Жалбоподателката твърди, че административният орган неправилно разделил получения от нея доход под формата на социална пенсия за инвалидност на шест месеца вместо на дванадесет – така, както месечната помощ била начислявана, което представлява форма на дискриминация спрямо нея.

В мотивите към постановеното решение Петчленният разширен заседателен състав, разглеждащ преписката, посочил, че условията и редът за отпускане на целева помощ за отопление на лица и семейства през отоплителния сезон са регламентирани в Наредба №РД-07-/16.05.2008 г. за условията и реда за отпускане на целева помощ за отопление, издадена от министъра на труда и социалната политика въз основа на законовата делегация от чл. 12, ал. 4 от ЗСП. В разпоредбата на чл. 2, ал. 1 от тази наредба е предвидено, че право на целева помощ за отопление имат лицата и семействата, чийто средномесечен доход за предходните 6 месеца преди месеца на подаване на молбата-декларация е по-нисък или равен от диференциран минимален доход за отопление и отговарят на условията по чл. 10 и чл. 11 от ППЗСП. Анализирайки относимата нормативна уредба, по-нататък в мотивите на решението съставът отбелязал, че в §1, т. 9 от ДР на ППЗСП е предвидено, че „доходи“ за отпускане на социални помощи по реда на този правилник са всички брутни приходи, произхождащи от източниците, изброени в б.б. „а-о“ включително, сред които под б. „к“ са посочени пенсиите. В чл. 9, ал. 6 от ППЗСП е посочено, че доходите се декларират за месеца, през който са получени, независимо за кой период се отнасят. В същия смисъл е разпоредбата на чл. 2, ал. 6 от Наредба №РД-07-5/16.05.2008 г. Поради тази нормативна регламентация доходите от пенсии, получени през един от месеците от релевантния 6-месечен период, но отнасящи се за предходен период, следва да бъдат декларирани от лицето. От задължението за деклариране на тези доходи обаче не следва, че същите се вземат предвид в пълен размер при изчисляване на средномесечния доход на лицето, без да се държи сметка за кой месец се отнасят, в какъвто смисъл е и съдебната практика. В случая се касае за доход от пенсия, която се отнася за месеци, част от които са извън релевантния 6-месечен период и включването на пенсията, която се отнася за месеците извън този период води до изчисляване на доход, който не съответства на действителния средномесечен доход на лицето. Съставът приел, че привидно неутралната практика, прилагана от директора на дирекция „Социално подпомагане“ – Е. води до непряко неравно третиране на лицата, чиито

осигурителни обезщетения са изплащани от НОИ ежемесечно, в сравнение с лицата, чиито осигурителни обезщетения, дължими им на същото основание ежемесечно, са били изплатени от НОИ наведнъж макар и да са се отнасяли за няколкомесечен или едногодишен период. Именно обстоятелството, че на В. Д. са изплатени накуп ежемесечно дължимите обезщетения съставят възприел като елемент на признака „лично положение“. Това е така, според състава, доколкото въпросният доход е единствен за нея и е предпоставка за задоволяване поне на някои от основните ѝ жизнени нужди, а и я диференцира по отношение на останалите правоимащи лица.

На следващо място, съставът приел, че непряката дискриминация в случая е извършена и на основата на признак „увреждане“. Това е така доколкото изплащането наведнъж на описаната по-горе сума се дължи на обстоятелството, че жалбоподателката, като лице с увреждане, се явила на преосвидетелстване пред ТЕЛК във връзка с изтичането на срока на предходно издаденото експертно решение. Казано по друг начин, именно поради преосвидетелстването е забавено изплащането на социалната пенсия за инвалидност, което довело в крайна сметка и до неотпускането на еднократна помощ за отопление. Очевидно, че лице без увреждане не би се преосвидетелствало, а и изобщо не би получавало социална пенсия за инвалидност, която да бъде изчислена и добавена накуп към дохода на лицето, който служи за отправна точка при преценката дали същото би имало право на еднократна помощ за отопление. Следователно, по-неблагоприятното третиране се основава и на признака „увреждане“.

В тази връзка Петчленният разширен заседателен състав установил, че директорът на Дирекция „Социално подпомагане“ – Е. извършил непряка множествена дискриминация на основата на признаците „увреждане“ и „лично положение“ спрямо жалбоподателката В. А. Д. С оглед установеното нарушение на Закона за защита от дискриминация му е дадено задължително предписание да съобразява обстоятелството за кой период се отнасят доходите, придобити от лицата, които са подали заявления за получаване на еднократни помощи за отопление по реда на Наредба №РД-07-5/16.05.2008 г. за условията и реда за отпускане на целева помощ за отопление.

Решения по оплаквания, свързани с достъп до стоки и услуги

Във връзка с проект „Независим живот на гражданите на община А.“ за предоставяне на услугата „личен асистент“ Комисията за защита от дискриминация се произнесла с **Решение №399/2017 г. по преписка №20/2017 г.**

Жалбоподатели и сигналподатели по преписката са 7 лица, някои от които са кандидатствали за ползване на услугата „личен асистент“, предоставяна от Община А. в рамките на проект „Независим живот на гражданите на Община А.“ В хода на производството е установено, че реализирането на проекта протекло без необходимата публичност и осведоменост на населението, което довело до невъзможност всички желаещи да подадат заявления. В тази връзка съставът приел, че липсата на достатъчна информираност поставила в по-неблагоприятно положение всички жители на общината в сравнение с жителите на останалите общини, на територията на които са предоставяни социални услуги за независим живот. Тази фактическа обстановка е възприета от състава като форма на пряка дискриминация по признак „лично положение“.

На следващо място е констатирано, че оценките на потребностите на участвалите кандидати не са били изготвени коректно. Това се дължало на обстоятелството, че не е извършвано точно изчисление на средноаритметичната стойност на сбора на точките по всеки един от подкритериите. Вместо това по

отношение на някои кандидати сборът е закръглен към по-високата стойност, а по отношение на други – към по-ниската стойност. Това, на свой ред, довело до непредоставяне на услугата по отношение на лица, които са имали по-голяма нужда от ползването ѝ.

Петчленният състав на КЗД приел, че по този начин също е осъществена пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“. Според състава отговорен за установените нарушения на антидискриминационното законодателство е ръководителят на проекта, който следвало да ръководи и контролира работата на екипа за управление на проекта. В тази връзка на физическото лице – ръководител на проекта, са наложени две глоби, всяка от които в размер на 250 лв.

С Решение №370/2017 г. по преписка №10/2014 г. Комисията се произнесла по оплакване на гражданин, на когото не е разрешено да посети ресторант в хотел, в който бил на почивка със семейството си, защото бил с шестмесечното си бебе в детска количка.

В края на 2013 г. жалбоподателят посетил заедно със своето семейство хотел в к.к. Ч. Към този момент по-малкото от децата му било на шестмесечна възраст и по указание на педиатър трябвало да седи по 5-10 минути на ден, а през останалото време да се намира в легнало или полулегнало положение. За да спази указанията на медицинското лице, семейството носело със себе си детска количка. По време на престоя в курортния комплекс било обяснено на жалбоподателя, че в ресторанта на хотела не се допускат детски колички, но са осигурени детски столчета за хранене. Търговското дружество, конституирано в рамките на производството като ответна страна, аргументира забраната с категорията на ресторанта, както и с необходимостта от осигуряване на пожарната безопасност и невъзпрепятстването на останалите клиенти и сервитьорите да се придвижват между масите.

Във връзка с аргументите на ответната страна относно категорията на ресторанта, Петчленният разширен заседателен състав съобразил, че в процесния период все още не била влязла в сила Наредбата за изискванията към местата за настаняване и заведенията за хранене и развлечения и за реда за определяне на категория, отказ, понижаване, спиране на действието и прекратяване на категорията. На следващо място съставът приел, че посочените от ответника цели не представляват обективно основание за неравното третиране, тъй като е установено, че храненето се извършвало на блок-маса и ролята на сервитьорите била свързана само с отсервиране, както и че имало достатъчно пространство между масите в ресторанта за свободно движение. Съставът счел също така, че използваните от ответната страна средства не са били пропорционални на преследваната цел, тъй като въведената забрана за влизане в ресторанта на хотела с детски колички можело да бъде заменена с обособяване в ресторанта на зона за хранене на семейства с деца, придвижвани с детски колички, както и по друг съответен, пропорционален на целта начин. В допълнение, съставът отчел, че забраната касаела и ползването на инвалидни колички.

Петчленният разширен заседателен състав установил наличието на пряка дискриминация по признаците „възраст“ и „лично положение“, както и нарушение на чл. 37 от ЗЗДискр. Във връзка с нарушенията на антидискриминационното законодателство е наложена имуществена санкция на търговското дружество в размер на 250 лв.

С Решение №116/2017 г. по преписка №219/2015 г. КЗД се произнесла по жалба и допълнение към нея, подадени от М. Ц. Ц. от гр. С. срещу Г. К. Г., управител на „С.“ ООД.



В инициативния документ жалбоподателката описва, че установила контакт с „С.“ ООД, като през 2008 г. внесла на различни вноски сумата от 34 180 евро с цел покупко-продажба на два апартамента. През февруари 2009 г. установила, че строежът бил преустановен, като от този момент започнали продължителни и безрезултатни преговори с управителя Г. Г. в посока жалбоподателката да се откаже от закупуване на имотите, като съгласно предварителния договор от дадената предварително сума като неустойка тя следвало да се откаже от 8%. Управителят на фирма отказал да възстанови даденото от жалбоподателката, но отказал и да продаде обекта, като ѝ позволи да довърши строителството с други изпълнители. Сочил, че определени лица, които платили суми със същата цел, успели да прехвърлят дяловете си на съпругата на Г. Г., а самото дружество сменило неколкоратно собствениците си. Според жалбоподателката от издадено от СРП постановление разбрала, че Г. Г., в качеството си на управител, възстановил дадените суми за покупко-продажба на имоти на четирима купувачи, които станали известни на жалбоподателката, след като се запознала с материалите по делото и че само на нея не били възстановени парите. Жалбоподателката счита, че е неравно третирана съгласно разпоредбите на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на база признаци „лично положение“ и „имуществено състояние“ в сравнение с останалите купувачи, на които сумите са възстановени.

По аргумент на чл. 4, ал. 1-3 от ЗЗДискр. дискриминацията предполага неравно третиране, което може да се прояви като неблагоприятно, неравно третиране на различни положения или еднакво третиране на различни положения. По преписката не е спорно, че нито С. ЕООД, нито Г. Г. са възстановили сумата, дадена по предварителните договори за продажба „на зелено“, сключени с жалбоподателката през 2008 г.

Според констатираното от СРП Г. Г. възстановил дадените суми на 4 други лица, за което били сключени четири допълнителни анекса от 2010 г., т.е. не се спори по факта, че четирима души – купувачи „на зелено“ на „жилища в същата сграда“ като М. Ц. са получили обратно дадените от тях суми. Въпросните четири лица не са в сравнимо сходно положение с жалбоподателката, доколкото анексите за връщане са от 2010 г., а волеизявлението за компенсиране от страна на жалбоподателката до строителя е едва през 2014 г. По преписката не са установени доказателства жалбоподателката да е изразявала писмено воля за сключване на анекси като лицата, с които тя се сравнява.

От друга страна, установената фактическа обстановка от СРП показва, че към момента на плащането от страна на М. Ц. „С.“ ООД е разполагало с разрешение за строеж. Действията на лицето, което жалбоподателят идентифицира като ответна страна, могат да бъдат ценени спрямо определен момент, доколкото той е обвързан от финансовия резултат на дружеството. По преписката не се доказва, че Г. Г. действал привилегировано спрямо друго лице, което е в положението на

жалбоподателката, т.е. потърсило е правата си през 2010 г. Не на последно място действията и бездействията му не могат да бъдат свързани с определен защитен признак.

Комисията установила, че Г. К. Г. като управител на „С.“ ООД не е осъществил неравно третиране в нарушение на чл. 4, ал. 1-3 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката.

решения по оплаквания, свързани с трудова заетост и дискриминация

Решение №148/2017 г. по преписка №316/2015 г. на Петчленен разширен заседателен състав е постановено във връзка с установена непряка дискриминация в сферата на трудовата заетост. Преписката е образувана по оплаквания за дискриминация по признаци „политическа принадлежност“ и „обществено положение“.

Жалбоподателят И. Т. заемал длъжността „инспектор по приходите“ в отдел „П.“ на Дирекция „К.“ в Териториалната дирекция на Националната агенция по приходите – В. Жалбоподателят твърди, че след излъчването на клеветнически според него предавания в ефира на телевизия „...“, в които се твърждало, че „изплатил милионите на кандидат-кмет на ПП ... за В. г-н И. П.“ и след отправени от него запитвания до директора на ТД на НАП – В. и Комисията за защита на личните данни бил дискриминиран на основата на признака „политическа принадлежност“. Жалбоподателят твърди, че съдържанието на предаванията е създадено с помощта на ръководството на ТД на НАП – В. Допълва, че впоследствие прекият и контролиращият ръководител са поставили незаконосъобразно годишна оценка на изпълнението на възложените му функции през 2013 г., въпреки че през същата година е отсъствал повече от шест месеца.

Изпълнителният директор на Националната агенция по приходите се позовава изцяло на становището, което му било представено от М. К. – директор на ТД на НАП – В. В становището е посочено, че ръководството на ТД на НАП – В. не е запознато с политическата принадлежност на И. Т. Допълнено е, че съгласно Вътрешните правила за работната заплата за 2013 г. оценка за приноса на всеки служител от отдел „П.“ се поставя след края на всяко тримесечие, като уведомяването на служителя за поставената му оценка се удостоверява с подписа на съответния служител. Във връзка с извършването на годишни атестации директорът на ТД на НАП – В. заявява, че през 2013 г. жалбоподателят представил 9 броя болнични листове – общо за 118 дни. В това отношение М. К. се позовава на чл. 6 от НУРОИСДА, съгласно който оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година, като всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. Допълва, че във връзка с годишното оценяване ръководителите на жалбоподателя са приложили еднакви критерии по отношение на всеки един от служителите в съответното административно звено. Във връзка с поставянето на по-ниска оценка на И. Т. директорът на ТД на НАП – В. се позовава на потвърдената по съдебен ред заповед от 2014 г., която е издадена от изпълнителния директор на НАП и с която на жалбоподателя е наложено дисциплинарно наказание „понижение в по-долен ранг“.

К. И. Д. – началник на сектор в отдел „П.“ на Дирекция „К.“ към ТД на НАП – В., заявява, че относно извършването на оценяване се ръководел от степента на реализация на работния план, качеството на извършените проверки и отношението на инспектора към работния процес. Твърди, че не е запознат с политическата принадлежност на И. Т. Посочва също така, че И. Т. не обжалвал поставените му

оценки за първото, второто, третото и четвъртото тримесечие на 2013 г. (оценките са съответно „4“ за първото тримесечие и „5“ за останалите три).

Г. С. Г. – началник на отдел „П.“ на Дирекция „К.“ към ТД на НАП – В., посочил, че относно годишното оценяване на изпълнението на служебните задължения от страна на жалбоподателя И. Т., като контролиращ ръководител не е получавал възражение срещу поставената от прекия ръководител оценка. Г. Г. заявява, че никога не се е интересувал и не е имал информация относно политическата принадлежност на жалбоподателя.

Съставът съобразил, че съгласно чл. 6 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. По аргумент на противното, служител, който не е отработил поне 6 месеца през съответната календарна година, не следва да бъде оценяван. През 2013 г. жалбоподателят отсъствал от работа повече от седем месеца, но въпреки това в нарушение на цитираната разпоредба неговият пряк ръководител поставил оценка на изпълняваните от И. Т. задължения. Тези обстоятелства са установени с Решение от 2014 г. на Административен съд – В. по адм. д. №/2014 г., което е потвърдено с Решение от 2016 г. на Върховния административен съд. Въз основа на определената на И. Т. оценка - „неприемливо изпълнение“, органът по назначаване, в лицето на изпълнителния директор на Националната агенция по приходите, издал заповед, с която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл. Съставът установил, че атестирането действително поставило жалбоподателя в по-неблагоприятно положение, доколкото той изобщо не е следвало да бъде оценяван. За краткото време, през което изпълнявал служебните си задължения през 2013 г. оценяващите го ръководители и органът по назначаване не биха могли да преценят обективно качеството и обема на изпълняваните от него дейности така, както това биха направили по отношение на служителите, които са били на работа през по-голямата част от годината. Такъв е и смисълът на чл. 6 от НУРОИСДА.

В настоящия случай съставът счел, че е налице *prima facie* непряка дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „здравословно състояние“. Представянето на личността на жалбоподателя в медийния ефир във връзка с журналистическо разследване относно евентуални злоупотреби от страна на публични личности го обособява в сравнение с останалите служители на ТД на НАП – В., доколкото по този начин жалбоподателят станал обект на внимание от страна на широката общественост.

По отношение признака „здравословно състояние“, съдържащ се в чл. Е от Европейската социална харта, съставът съобразил, че причина за отсъствията на И. Т. от работното място през 2013 г. била и настъпилата през годината временна неработоспособност, дължаща се на неговото здравословно състояние.

Относно признака „политическа принадлежност“ самият жалбоподател заявява, че не членува в политическа партия и не посочва определени свои политически убеждения. В този смисъл било невъзможно да се установи, че поставянето му в по-неблагоприятно положение се основава и на наличието или липсата на определена политическа принадлежност.

На следващо място, настоящият състав приел, че не биха могли да съществуват валидни аргументи относно хипотетичното обективно оправдание на съществуващата непряка дискриминация. Това е така, доколкото самото законодателство вменило задължение на длъжностните лица и органа по назначаване да третират различно жалбоподателя от останалите му колеги във връзка с процедурата по оценяване на изпълнението на служебните

правоотношения за 2013 г.

Поради това съставът приел, че К. И. Д., като оценяващ жалбоподателя ръководител, извършил непряка дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „здравословно състояние“ чрез поставянето на оценка за изпълнението на осъществяваните през 2013 г. функции от страна на жалбоподателя. Основаната на оценяването заповед за прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя, според състава, също има дискриминационен характер, поради което приел, че посредством нейното издаване Б. А., в качеството на изпълнителен директор на Националната агенция по приходите, извършил непряка дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „здравословно състояние“ спрямо жалбоподателя И. Т. Съставът счел, че Г. С. Г., като контролиращ ръководител в процеса по оценяване на изпълнението на служебните функции за 2013 г., не е извършил нарушение на ЗЗДискр., доколкото той изобщо не бил сезиран от жалбоподателя с възражение относно поставената на последния оценка.

Що се отнася до оплакванията на И. Т. относно излъчването в медийния ефир на материали, чрез които е представена неговата личност, съставът отбелязал, че ролята на медиите като публичен наблюдател е пряко свързана с основното човешко право да се разпространява и получава информация. На това право кореспондира задължението за публичните органи да предоставят информация на медиите, която представлява обществен интерес. Пзовавайки се на Решение от 2014 г. на Комисията за защита на личните данни, което е потвърдено от Административен съд – С –г., настоящият състав счел, че в това отношение ответните страни в настоящото производство не са извършили дискриминация спрямо жалбоподателя И. Т.

С оглед гореизложеното, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., съставът установил, че посредством поставяне на оценка за изпълнение на длъжността за 2013 г. К. И. Д. извършил непряка дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „здравословно състояние“ спрямо жалбоподателя И. Б. Т. На основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., съставът установил, че посредством издаването на Заповед от 2014 г. Б. А. – изпълнителен директор на Националната агенция по приходите, извършил непряка дискриминация на основата на признаците „лично положение“, „обществено положение“ и „здравословно състояние“ спрямо жалбоподателя И. Б. Т. Съставът оставил без уважение жалбата, подадена от И. Б. Т., в останалата ѝ част. На основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. съставът на КЗД дал препоръка на изпълнителния директор на НАП да организира обучение за ръководители в административните звена на агенцията във връзка с недопускането на дискриминация в рамките на процеса на годишното оценяване на изпълнението на служебните задължения от страна на служителите.

Решение №175/2017 г. по преписка №407/2015 г. на Петчленен разширен заседателен състав е свързано с дискриминация по признаци „възраст“ и „лично положение“

В жалбата пред КЗД Р. Ж. Ж. посочва, че обжалва резултата от конкурса на Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии „А. Ч.“ – гр. П. (ПГХВТ). След предварително подадени документи за кандидатстване, на 12.09.2015 г. жалбоподателят е уведомен чрез имейл от гимназията, че за позицията е предпочетен друг кандидат с мотивите, че е по-млад и е местен жител.

От становището на ответната страна става ясно, че на 02.09.2015 г. ПГХВТ – гр. П. обявила свободно работно място за длъжността „учител“. Обявата била до Бюро по труда – П. и публикувана на сайта на Регионалния инспекторат по образование в съответствие с изискванията.

За длъжността „учител“ са кандидатствали четирима души. Всички те притежават необходимата квалификация за заемане на длъжността, а един от кандидатите имал и насочващо писмо от Бюро по труда – П. На основание чл. 147, ал. 1, т. 8 от Правилника за прилагане на Закона за народната просвета, директорът в качеството му на работодател има право да избере с кого да сключи договор. В този случай изборът при равни други условия е определен от средствата, с които разполага делегираният бюджет на училището и от Вътрешните правила за управление на човешките ресурси в училището. През септември 2015 г. Регионалният инспекторат по образование – П. извършил проверка въз основа на подадена жалба от Р. Ж. Ж. до РИО – П., при която не е установено нарушение в нормативната уредба.

С. З., в качеството ѝ на директор на ПГХВТ „А. Ч.“ – гр. П. казва, че в гимназията работят служители и учители на различна възраст, пол и етнос. Поради това категорично отхвърля обвинението в дискриминация по какъвто и да било признак. Изборът на кандидат се ръководил само от законосъобразност и целесъобразност и никой от кандидатите не бил дискриминиран.

От имейл, адресиран до жалбоподателя, съставът установил, че същият е уведомен, че не е сред одобрените кандидати за заемане на вакантната длъжност. Във въпросния имейл ответната страна не оспорила професионалния опит и квалификация на жалбоподателя, но изтъкнала като причина за неодобрената кандидатура възрастта на кандидата, в следния контекст: *„Като разгледахме документите на всички кандидати се спряхме на кандидат, който в по-пълна степен отговаря на първото изискване, определено в Правилата за организация и управление на човешките ресурси – „млад учител с цел подмладяване на състава и целесъобразно разходване на делегирания бюджет“. Освен това избраният кандидат е от гр. П.“* Никъде в обявата не е упоменато, че с предимство ще бъдат разгледани документите на по-младите кандидати и такива, които са местни жители.

В хода на проучването и проведените открити заседания не са наведени доводи и представени доказателства в подкрепа на разбиране, че спецификата на работата на обявената длъжност налага кандидатът да е на определена възраст или да е жител на населеното място, където се намира гимназията. В този смисъл, съставът не приел като положителна мярка за насърчаване на заетостта да се приема поставянето на изисквания, създаващи условия за неравно третиране между кандидати, при които се третира някое лице по-благоприятно спрямо останалите на основата на признак „възраст“. Съгласно заложените изисквания в правилника се наблюдава, че разпоредбата създава предпоставки за непряка дискриминация на основата на същия признак. Съставът установил, че ответната страна наложила едно неоснователно ограничение на жалбоподателя. Съставът счел, че ответната страна – ПГХВТ – гр. П., с неофициално обявеното изискване в обявлението за назначаване на по-млад учител, осъществила нарушение на разпоредбата на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр.

Във връзка с наведените оплаквания за дискриминация по признак „лично положение“ в хода на проучването и откритите заседания не са били представени доказателства, от които да се направи извод, че е нарушен принципът на равенство в третирането спрямо жалбоподателя. В тази връзка не било проведено доказване, така че съставът да вмени на ответната страна задължение да доказва, че не е нарушено правото на равно третиране на жалбоподателя и в случай, че не успее да представи убедителни доказателства, Комисията да стигне до извода за извършена дискриминация.

Предвид факта, че нарушението не е извършено умишлено чрез определянето на нееднакъв критерий за отделните кандидати за заемане на посочената длъжност,

както и липсата на смекчаващи отговорността обстоятелства, съставът на Комисията счел, че с оглед изпълнението на основната цел по чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. и на основание чл. 47, т. 1 и т. 4 от ЗЗДискр. е необходимо да предпише на работодателя занапред да спазва принципа на недискриминация, като третира еднакво отделни кандидати при подбор за заемане на определена длъжност.

С оглед гореизложеното, Петчленният разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация, на основание чл. 64, ал. 1, чл. 66 и чл. 76, ал. 1, т. 1, във вр. с чл. 65, т. 4 от ЗЗДискр., установил че с действията си ответна страна – ПГХВТ „А. Ч.“ – гр. П., представлявана от директора ѝ, чрез приложение на Правилата за организация и управление на човешките ресурси извършила нарушение – непряка дискриминация - спрямо Р. Ж. Ж. по признак „възраст“. Съставът установил, че ответна страна не е извършила нарушение по признак „лично положение“ спрямо Р. Ж. Ж. На основание чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. съставът задължил ответната страна в едномесечен срок да промени частта на т. 2 - Подготовка за провеждане на интервю - от Правилата за организация и управление на човешките ресурси – „При избора е за предпочитане да се дава предимство на млади учители или специалисти с цел подмладяване на състава и целесъобразно разходване на делегирания бюджет.“ с цел преустановяване на нарушението по чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр.

Решения по оплаквания, свързани с тормоз на работното място

В голям брой преписки, образувани в КЗД се съдържат оплаквания за осъществен тормоз на работното място. Такъв пример е **Решение №276/2017 г. по преписка №60/2016 г.** Оплакванията в жалбата са за дискриминация по признаци „лично положение“ и „възраст“ във връзка с Параграф 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и „сексуален тормоз“ по смисъла на Параграф 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр.

В подадената от С. Г. С. – „артист-балетист“ в Държавен музикален и балетен център – гр. С. и М. А.–С. – „отговорник перукерско ателие“ жалба са изложени оплаквания за осъществен спрямо тях тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признаци „лично положение“, „възраст“ и „сексуален тормоз“ по смисъла на §1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр. от страна на М. М. А. - „артист-солист“ в Държавен музикален и балетен център - гр. С.

Жалбоподателят С. С. заявява, че начинът на изказ на М. М. А. спрямо него приема като упражняване на сексуален тормоз като подкрепя оплакванията си с пресъздаване на различни ситуации. Отбелязва, че в антракта на спектакъл, докато разговарял с М. А. – С., колегата му М. А. се приближил към тях и най-демонстративно се *„изплю в краката ни“*, като след поредната вербална атака ги определил като *„леки жени“*. Допълва, че по време на едно от изпълненията му на сцена, в което партнира на колега и следва да е в изключителна кондиция и концентрация, ответната страна М. М. А. продължил с обидните епитети по негов адрес, което разстроило и смутило изключително неговата сценична партньорка. Допълва, че след горепосоченото участие получил *„силен, перверзен и унизителен удар“* в областта на седалището и гениталиите, придружен с покана от А. *„да отивам на сцената и да си заработвам заплатата“*, като ясно били подчертани и методите, с които да стане това – посредством „сексуални услуги“. Сочил, че бил категоризиран от М. М. А. като *„лека жена и подлога“*. Заявява, че се почувствал унижен и омерзен пред очите на своите колеги и помощник-режисьора.

Жалбоподателката М.А.–С. сочи, че ответната страна М. М. А. нееднократно се държал арогантно и нагло, но поведението и отношението му към нея и колегите ѝ по време на спектакъла „Хубавата Елена“ преминало нормалните граници. Сочил, че М. М. А. се обърнал към нея с думите *„Къде си ма, дърт парцал“*. Жалбоподателката

отбелязва, че в резултат от силното напрежение и емоционален стрес, получила диабетна криза.



В становището си ответната страна М. М. А. отрича твърденията на жалбоподателя за физическа агресия или „тормоз“. Отбелязва, че описаният разговор преминал в спор, като жалбоподателят го нападнал с думите *„точно ти, който не си мъж, ли ще спориш с мен?“*, *„ти, който беше най-мекият слуга на предишния директор“*, *„боклук“* и *„педераст“*. Заявява, че предизвикан от неговото отношение и поведение, му отговорил с думи, които не отговарят на цитираните в жалбата до Комисията.

Относно твърденията за „агресивни действия“, „сексуални намеци“, „обидни епитети“, „словесни нападки“, заявява, че не е проявявал агресия, още по-малко „сексуален тормоз“, като счита, че целта е да бъде zlepоставен в качеството му на утвърден артист-солист в ДМБЦ и унижен като човек и личност.

Относно посочения „силен удар в областта на седалището и гениталиите“ пояснява, че същият представлява обикновено пошляпване с трайност от половин секунда, приемано и често използвано сред артистите, като символ за пожелание за успех или шеговито поздравление. Посочва, че един от колегите, с когото от години е разменял такъв жест без никаква зла умисъл или скрити намеци е именно жалбоподателят С. С. Заявява, че в отговор на неговата закачка С. С. се засмял, както винаги преди това е правил или който и да е от колегите им.

По отношение на оплакванията на жалбоподателката М. А. – С. заявява, че същата е отговорник на перукерско ателие и се занимава единствено и само с перуките и грима на женския солистичен състав, докато за неговия грим се грижат други служители. Отбелязва, че се касае за размяна на две-три реплики преди представлението, без грубости и нападки. Според него опитите на жалбоподателката да го zlepостави обяснява с факта, че същата е *„навършила пенсионна възраст и стои на работа, защото е удобно за настоящото временно ръководство да проявява готовност да zlepоставя критичните колеги“*. Отрича твърдението, че се е *„изплюл в краката на жалбоподателите“* и сочи, че единственото, което направил пред множество колеги е на излизане от сцената да отговори „Пфу“.

Ответната страна по преписката - Държавен музикален и балетен център – гр.С., представляван от директора, сочи, че по отношение на твърдяното от жалбоподателите са поискани писмени обяснения от М. М. А., както и от свидетели и на М. М. А. е наложено дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“. Съставът приел за установено от фактическа и правна страна следното:

Безспорно е по преписката, че на 26.11.2015 г. между жалбоподателя С. С. и М. М. А. е проведен разговор, преминал в спор, при който М. М. А. проявил поведение,

изразяващо се в словесни нападки и непристойни изрази по адрес на С. С. чрез използване на изразите „боклук“, „лека жена“, „театрална курва“, съпроводени със закани за локация на „вълшебна пръчка“, както и обръщения „дърт парцал“, „лека жена“ и „подлога на ръководството“ към присъстващата по това време М.А.-С. Свидетелските показания на всички служители, присъствали на действията на М. М. А. преди и по време на публичното представяне на спектакъла „Хубавата Елена“ сочат, както за вербални, така и за физически действия спрямо С., изразяващи се в „удар/пошляпване в областта на седалището“. От събраните по преписката писмени и гласни доказателства се установи, че действията на М. М. А. не са били желани и инициирани от С. С., както и че нежеланото действие е било недвусмислено и категорично отхвърлено от жалбоподателя. Изложеното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, което съвпада със свидетелските показания, доказва обстоятелството, че ответната страна, по време на изпълнение на служебните си задължения, е извършил действия, надхвърлящи обхвата на служебните взаимоотношения между две лица на работното им място, които са засегнали личната сфера на жалбоподателя С. С. и са били нежелани и неприемани от същия и са накърнили достойнството, честта и авторитета му сред колегите и това е създавало враждебна, принизяваща, обидна и унизителна среда.

Чл. 9 от ЗЗДискр. изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна (при условия на обратно и пълно доказване), така и за жалбоподателя. В тази връзка ответната страна е задължена да представи надлежни доказателства, в подкрепа на това, че не допуска неравно третиране съобразно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. На свой ред ответната страна А. не е навел доказателства, с които да убеди състава, че не е извършил посочените от жалбоподателя действия.

Ключов момент за сексуалния тормоз според трайната съдебна практика е нежелаността на поведението от обекта му. От свидетелските показания на служители на ДМБЦ става ясно, че посочените действия на М. М. А. са осъществени „преди и по време“ на публичното представяне на спектакъла „Хубавата Елена“ и са станали достояние на всички служители. Предвид публичността на действията спрямо С. С. са налице предпоставките, посочени в Параграф 1, чл. 2 от ЗЗДискр. - създаване на враждебна, обидна, унизителна или застрашителна среда. По смисъла на параграф 1, т. 2 от ЗЗДискр., 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, унизителна 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 извода, че нежеланото поведение на М. М. А. не може да се квалифицира другояче освен като такова от сексуално естество.

Твърденията на жалбоподателката М. А.-С. за осъществен спрямо нея сексуален тормоз не се споделят от настоящия състав, т.е. не се основават на конкретно представени доказателства, поради което настоящият състав счита същите за недоказани.

Също така съставът счита, че с използваните по адрес на жалбоподателя обръщения „лека жена“, „театрална курва“, „боклук“ и „парцал“ и „подлога на ръководството“ е налице другата предпоставка, визирана в §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., а именно създаването на враждебна и застрашителна среда за жалбоподателя - тормоз на работното място по признак „лично положение“, доколкото заеманите от жалбоподателя длъжности в посоченото ведомство са част от личното положение на лицето. Относно изложените в жалбата оплаквания за тормоз по признак

„възраст“, събраните в хода на производството пред КЗД доказателства не подкрепят претендирания от жалбоподателката тормоз спрямо нея във връзка с възрастта ѝ и съставът приема оплакванията на жалбоподателката за упражняван спрямо нея тормоз на работното място по признак „възраст“ за недоказани и неоснователни.

По отношение ответната страна ДМБЦ - гр. С., от събраните доказателства се установява, че от С. Г. С. – „артист балетист“ и от М. А.-С. – „отговорник перукерско ателие“ в ДМБЦ са подадени две жалби до директора, съдържащи оплаквания за „сексуален тормоз“. Установено е, че във връзка с подадените жалби от страна на работодателя е извършена проверка, като са предприети действия за преустановяване на тормоза, приключил с налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, поради което съставът счита, че от страна на ДМБЦ, представляван от директора не е извършено нарушение на чл. 17 от ЗЗДискр.

Петчленен разширен заседателен състав, на основание чл. 65, т. 1 и чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 76, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. установил, че с действията си преди и по време на спектакъла „Хубавата Елена“ ответната страна М. М. А., заемащ длъжността „артист-солист“ в ДМБЦ, извършил „тормоз“ на работното място по признак „лично положение“, както и „сексуален тормоз“ спрямо С. Г. С. по смисъла на §1, т. 1 и т. 2 от ДР на ЗЗДискр., което нарушение представлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр.

Установил също, че ответната страна извършил спрямо М. А.-С. – „отговорник перукерско ателие“ в ДМБЦ, „тормоз“ на работното място по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., във вр. с чл. 5 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“.

Съставът наложил, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., за извършеното нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с Параграф 1, т. 1 и т. 2 от ЗЗДискр. на М. М. А. глоба в размер на 500 лева.

Производството по **преписка №260/2015 г.** приключи с **Решение №296/2017 г.** Предмет на производството са оплаквания за тормоз при упражняване правото на труд по признаци „лично положение“, „политическа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и „членуване в синдикална организация“ по чл. 8, ал. 3 от КТ.

Жалбоподателката Д. К. Б. е служител в ТД на НАП - гр. В., старши инспектор по приходите. Оплакванията ѝ са насочени срещу ръководителя на екип К. Р. Д. - главен инспектор по приходите. Твърди за дискриминационно отношение към нея и нейното обществено положение по синдикален признак с постоянен тормоз на работното място и парично ощетяване.

Сочи, че всеки месец получава основна заплата, а на тримесечие получавала допълнително възнаграждение, което било обвързано с допълнителните резултати за изминалото тримесечие. През януари 2013 г. К. Р. Д. ѝ поставил оценка за постигнати резултати 5, което означавало 0.00 лв. Твърди, че от този момент за всяко следващо тримесечие през 2013 г., 2014 г. и 2015 г. тя получавала най-ниска оценка.

Жалбоподателката визира конкретна ситуация от 07.04.2015 г., като твърди, че била уведомена от К. Р. Д. по електронната поща, че поставената ѝ оценка за първото тримесечие на 2015 г. е 4, но не била уведомена за мотивите за нейното оценяване, респ. поставената оценка. Д. К. Б. изпратила своето възражение до началника на отдел „Оперативни проверки“ в ТД на НАП - гр. Х.

Твърди, че като ръководител на екипа К. Р. Д. разпределял задачите на служителите и съответно контролирал тяхното изпълнение. Счита, че действията му били насочени към нея с цел да бъде унижена пред колегите.

В жалбата се посочва, че на 01.01.2014 г. била създадена нова дирекция

„Фискален контрол“. Със заповед на изпълнителния директор на НАП, всички служители на „Оперативен контрол“ следвало да бъдат включени и да работят на ГКПП – гр. Р. на непрекъснат режим на работа, с 12 часови смени (дневни и нощни). За целта имало изготвен график на дежурствата от Д. К. Б. за януари 2014 г. Твърди, че на 01.01.2014 г. в 8.00 часа започнала първата ѝ 12 часова смяна и допълва, че работата била физически натоварваща, много часове и под влиянието на всякакви метеорологични условия – сняг, дъжд, вятър. В резултат било влошено здравословното ѝ състояние и приложила медицинска документация за оплакванията си. Сочи, че в тази връзка разговаряла с К. Р. Д. да направи ротация на хората от сектора и колегите, които били останали да работят в офиса по оперативни задачи да поемат дежурствата на ГКПП, а жалбоподателката и други колеги (не са цитирани кои) да работят в офиса по оперативни задачи. Според Д. К. Б., това за което помолила К. Р. Д. го вбесило. Твърди, че на 01.03.2014 г. отново била включена в графика за дежурства на ГКПП, като това продължило през месеците април, май и юни. Според жалбоподателката била третирана по-неблагоприятно спрямо колегите ѝ в отдела и по този начин била наказана от ръководителя на екипа за това, че изказва мнение.

Сочи, че в началото на юни 2014 г. подала заявка за ползване на платен годишен отпуск, за да отиде на лечение по програма на НОИ; искането ѝ било отхвърлено от К. Р. Д. с мотива, че след като е подписала графика за дежурства на ГКПП не може да ползва отпуск.

В жалбата е описано, че на 18.05.2015 г. Д. К. Б. била извикана в РПУ - гр. Р по повод подадена срещу нея жалба от К. Р. Д. Д. К. Б. отбелязва, че не била запозната със съдържанието на жалбата, но от поставените ѝ въпроси ставало ясно, че била заплашвала К. Р. Д., а той се страхувал от нея. Д. К. Б. отбелязва, че след посещението ѝ в РУП се почувствала зле, назначено ѝ било домашно лечение. Сочи, че на 22.04.2015 г. било издадено Постановление за отказ за образуване на досъдебно производство срещу нея от районната прокуратура. Допълва, че в тази връзка имало назначена проверка от изпълнителния директор на НАП. Излага мнение, че била неудобна и се целяло тя да напусне. В тази връзка отбелязва, че е член на ПП „Г“. Д. К. Б. отбелязва, че била учредена секция на Независимия синдикат на служителите в гр. Х, а тя била избрана единодушно за секретар на синдиката.

В становището си ответната страна К. Р. Д. - ръководител екип „Оперативни проверки“, ТД на НАП - гр. Х, обяснява, че поставените оценки били за принос на всеки служител в работата на звеното и за постигнати резултати през съответното тримесечие и уведомяването на служителите за поставената оценка се удостоверявало с подпис в Протокол за оценка. За оценки 1, 2, 4 и 5 към протокола задължително се прилагали писмени мотиви. Заявява, че никой от служителите не бил толериран или оцетяван. Твърди също, че протоколите за оценка на индивидуалното трудово изпълнение на всеки служител от екипа били съставени при спазване на правилата, описани в Приложение № 4 към ВПРЗ и предадени по съответния ред на контролиращия ръководител; в случаите на обжалване на оценката от страна на жалбоподателката, контролиращият ръководител е потвърждавал поставената от него оценка.

Относно твърдението за избирателно разпределение на задачите, екипите за извършването им и местоположението на обектите за проверка, твърди, че като ръководител екип възлагал задачите при спазване на ротационния принцип и натовареността на всеки служител.

Относно оплакванията на жалбоподателката, че не ѝ разрешил ползването на отпуск през юни 2014 г. сочи, че не знаел, че ѝ се налага лечение по програма на НОИ и твърди, че след като узнал, веднага одобрил молбата.

Относно подадената жалба от него срещу жалбоподателката твърди, че е за получена устна заплаха за живота и здравето на неговото семейство.

Отрича да е бил запознат с политическата принадлежност на Д. К. Б. и оспорва твърденията за тормоз поради членството ѝ в синдикална организация.

Становището на ответната страна НАП като цяло се припокрива с предходното становище.

Между страните не се спори, че жалбоподателката Д. К. Б. е дългогодишен служител на ТД на НАП - гр. Установено е, че жалбоподателката подава възражение до П. П. – началник на отдел „Оперативни проверки“ в ТД на НАП - гр. В., с което възражава срещу поставената ѝ от К. Р. Д. оценка За последното тримесечие на 2013 г. началникът на отдела потвърждава поставената от оценяващия орган оценка.

В НАП била създадена нова дирекция „Фискален контрол“. Съгласно заповед на изпълнителния директор на НАП, считано от 01.01.2014 г., е разпоредено на граничните контролни пунктове да се работи на 12-часов работен ден при режим 24 седем дни в седмицата. В тази връзка бил изготвен график на дежурствата от ответната страна К. Р. Д. Периодът от 01.01.2014 г. до 30.06.2014 г. касае основната част от оплакванията относно полаганите от жалбоподателката дежурства на граничния пункт, както и за получени допълнителни възнаграждения.

Установено е от представените графици на дежурствата, че за целия период жалбоподателката фигурира без изключение и в двата графика, като прави впечатление броят на полаганите в повече месечни дежурства, дадени от Д. К. Б., сравнено с другите служители.

Относно оплакванията на жалбоподателката, че била парично ощетена, се установява, че за периода януари-юли 2014 г. Д. К. Б. и служителите, с които прави сравнение, нямат разлики при определянето на тези възнаграждения.

Относно поставената оценка на Д. К. Б. за първото тримесечие на 2015 г., е установено, че поставената оценка се базирала на констатирани пропуски, касаещи срокове за въвеждане на ПИП и други пропуски в изпълнението.

Установено е още, че са били констатирани нарушения, извършени от жалбоподателката и на същата е наложено дисциплинарно наказание „отлагане повишаване в ранг“. Това наказание било предмет на съдебен контрол, като съдът отхвърля жалбата срещу наложеното ѝ наказание.

Петчленният разширен заседателен състав отчита, че в хода на производството не е опровергано твърдението на жалбоподателката за тенденциозно отношение спрямо нея от страна на прекия ѝ ръководител. Съставът приел, че право на жалбоподателката е да изрази своите възражения, свързани с трудовите ѝ права, а оттам и с оценяването на нейния труд и изложените обстоятелства дават основание за подозрение за дискриминация.

По преписката има данни за диференциран подход към жалбоподателката при разпределяне на полаганите от нея дежурства, в периода януари 2014 г. – юни 2014 г. В хода на производството не са ангажирани доказателства защо на едни служители за продължителен период са възлагани дежурства, а на други - не. Именно поради тази причина съставът приел за доказано твърдението на Д. К. Б., че въпреки оплакванията ѝ за влошено здраве, отново са ѝ били разпределени дежурства. Също така от данните по преписката е видно, че независимо от броя дежурства, който тя поела през месеците януари – юни, ответната страна К. Р. Д. ѝ отказал отпуск. Това, че същият след това преценил друго и решил да одобри този отпуск, не отменя факта, че се опитал да ѝ откаже. По преписката има достатъчно данни, за да сформират подозрение за наличие на тормоз, осъществен от прекия ръководител на жалбоподателката. Този извод се потвърждава и от сигналите, подавани от ответната страна срещу жалбоподателката. Тормозът се определя от

закона като всяко нежелано поведение на основата на защитените признаци, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

Петчленният разширен заседателен състав приема, че Д. К. Б. предприела действия за защита при упражняване правото си на труд. Според състава, възможна или вероятна причина за действията на ответната страна, предприети спрямо нея, е членуването ѝ в синдикална организация, както и политическата ѝ принадлежност. Конкретни данни, свързващи тези два признака и предприетите срещу Д. К. Б. действия не се доказват, но същите имат отражение в личната ѝ сфера, а оттам и признака „лично положение“.

Съгласно чл. 47, т.т. 1-3 от ЗЗДискр. Комисията за защита от дискриминация установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице и в случай на констатирано нарушение постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение, както и налага предвидените санкции и мерки за административна принуда.

Петчленният разширен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация установил, на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр., че ответната страна К. Р. Д. – главен инспектор по приходите, ръководител екип „Оперативни проверки“, ТД на НАП - гр.В, извършил нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр, във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката Д. К. Б., заемала длъжността „старши инспектор по приходите“ в отдел „Оперативни проверки“, представляващо тормоз по признак „лично положение“, с което създал принизяваща, застрашителна и обидна среда.

По отношение на другите две ответни страни съставът установил, че не са извършили нарушение на забраната за дискриминация на основата на защитен от закона признак по отношение на жалбоподателката.

Съставът наложил, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., административно наказание глоба в размер на 500 лева на К. Р. Д. – главен инспектор по приходите, ръководител екип „Оперативни проверки“, ТД на НАП - гр.В.

С Решение № 299/2017 г. по преписка №185/2016 г. съставът установил нарушение на ЗЗДискр. Оплакванията на жалбоподателката Ю. Р. са за упражняван спрямо нея тормоз на работното място по признаци „етническа принадлежност“, „произход“, „лично положение“, „семеино положение“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. от страна на З. Ж.

Ю. Р. сочи, че е наемател на търговски обект „щанд“ в базар по силата на договор за участие в изложба-базар от 01.01.2014 г. Твърди, че на 09.04.2014 г. заедно с колегите ѝ С. К., Ю. Ц., М. В. и А. Д. подали жалби до управителя на базара във връзка с тормоза, осъществен спрямо тях от страна на З. Ж., които били оставени без уважение. Твърди, че ежедневният тормоз и обиди на З. Ж. започвали от сутринта с думите „Айшето дойде“, „искате ли днес Айшето да я подложим на психотест“. Заявява, че негативното отношение към нея се пренесло и върху клиентите, като в работата си с тях Е. Ж. я репликирала с думите „Айшето започна да си обяснява своя произход. Турски боклуци продава. Рекламира произхода си“, в резултат на което клиентите напускали магазина. Соци, че З. Ж. показвала обидно и агресивно отношение също и към бизнес партньорите ѝ – българи и азиатка, като при посещение в базара отправяла по техен адрес следните обиди: „Оризът дойде. Не останаха кучета и котки. Аз се чудя, защо няма кучета и котки наоколо, а тя оризът ги е изяла“. Соци, че поради посоченото отношение дългогодишната ѝ служителка отказала да работи за нея. Допълва, че заканите и обидите на З. Ж. ставали по-груби, когато я посещавали близки и роднини на работното ѝ място, в присъствието на

които ответната страна употребявала следните изрази „Анадол мръсен“, „Хайде турчолята се събраха“. Твърди, че на 07.05.2016 г. при посещение на нейния приятел А. П. ответната страна отправила следните обиди по техен адрес: „мангали, цигани, помияри мръсни“. Дава за пример друг случай, при който на 11.05.2016 г. при посещение на С. С. – неин познат и след скандал с ответната страна, била заплашена „да не разговаря с нея, за да не ѝ се случи нещо друго“, след които заплахи се страхувала за живота и здравето си и че вследствие на упражнението спрямо нея тормоз здравословното ѝ състояние се влошило. Счита, че с бездействието си спрямо поведението на З. Ж., управата на базара толерира ежедневно насажданата на етнически принцип омраза.

В становището си ответната страна З. Ж. сочи, че е наемател на щанд на етаж 2 в търговския комплекс от три години. Заявява, че за да стигне до работното си място се налага да минава покрай работното място на жалбоподателката, което ѝ създава непрекъснати притеснения поради провокациите от нейна страна. Твърди, че жалбоподателката се държи спрямо нея агресивно, нападателно, като вербалната агресия спрямо нея прераства във физическа пред очите на присъстващите. Излага категорично несъгласие с твърдението на жалбоподателката за отправяне на обидни квалификации и твърди, че самата Ю. Р. използвала по неин адрес изразите, за които сама я обвинява, а именно: *мангали, талибани, с които се напълнила София, и вицове за Асан и Айше*.

В становището си С. Т. - управител на базара, сочи, че са подадени две насрещни оплаквания от фирма ЕТ „Ю. Р.“ срещу ЕТ „З М – З. Ж.“ и съответно от ЕТ „З.М. – З. Ж.“ срещу ЕТ „Ю. Р.“, в които всяка от страните обвинява другата, че създава неблагоприятна среда за работа чрез нападки, обиди и заплахи за физическа саморазправа. Във връзка с тези оплаквания отбелязва, че са проведени разговори с двете страни, както и с работещите на съседните щандове служители, при които не е установено коя от страните предизвиква и провокира агресия и съответно създава неблагоприятни условия за работа.

Съставът приел за установено, че жалбоподателката и ответната страна са наематели на щандове на етаж 2 в търговския комплекс от три години и са във влошени отношения, породени от проблеми, възникнали на лична основа. По преписката безспорно е установено, че жалбоподателката, заедно с колежките ѝ С. К., Ю. Ц., М. В. и А. Д. подали жалба до управителя на базара във връзка с тормоза, осъществен спрямо тях от страна на З. Ж., която била оставена без уважение и без да бъдат предприети мерки за преустановяване на противоправното поведение на З. Ж.



По преписката са представени доказателства (гласни и писмени), че ответната страна „злепоставила“ жалбоподателката чрез „използване на вулгарни изрази,

квалификации и обиди“. Този извод се налага и от анализа на свидетелските показания.

По отношение на сочените твърдения в хода на производството пред КЗД са събрани доказателства за извършени действия от ответната страна, които могат да се квалифицират като унижителни, поставящи във враждебна, обидна или застрашителна среда, с които се накърняват достойнството и честта ѝ във връзка с „етническа принадлежност“, „произход“, „лично положение“ и „семеино положение“, както следва:

1. По признак „етническа принадлежност“ - на Ю. О. Р., при изпълнение на трудовите ѝ задължения в присъствието на свидетеля С. К., ответната страна изрекла обидите: „Анадола“, „турско мекере“.
2. По признак „произход“ – свидетел твърди, че ответната страна използвала „...освен епитетите „боклук“, „свиня“, навсякъде се прилага едно допълнение „турски боклук“, „турска свиня“, „османски“ не знам какъв. Такива епитети“.
3. По признак „лично положение“ по показания на свидетеля С. - след пореден конфликт и осъществена среща с управителя на базара: „2 минути след като влязохме с Р. при него, Ж. влезе и започна да сипе същите обиди и то даже пред управителя. Без изобщо да е била повикана там“.
4. По признак „семеино положение“ - в един от случаите е наречена „ялова“.

За извършване на дискриминация в разпоредбата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. е предвидено наказание глоба в размер от 250 до 2000 лева. Настоящият състав при определяне на наказанието взе предвид, че дискриминацията под формата на физически тормоз е извършена умишлено от З. Н. Ж., което обуславя по-голяма тежест. Петчленният разширен заседателен състав, на основание чл. 65 от Закона за защита от дискриминация, установява, че по отношение на Ю. О. Р. – управител на ЕТ „Ю. Р.“ от гр. С., ответната страна З. Н. Ж. осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признаци „етническа принадлежност“, „произход“, „лично положение“ и „семеино положение“. Наложено е, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на З. Н. Ж. наказание „глоба“ в размер на 250 лева за извършването на пряка дискриминация.

Решения по оплаквания, свързани със сексуален тормоз на работното място

Решение №207/2017 г. по преписка №306/2016 г. на Петчленен разширен заседателен състав е постановено във връзка с оплаквания за дискриминация на основата на признака „сексуален тормоз“ и тормоз по признаците: „лично положение“, „увреждане“ и „политическа принадлежност“.

К. Г. твърди, че от години главният медицински фелдшер П. С. упражнявал спрямо нея тормоз на бившето ѝ работното място. Подчертава, че именно заради този тормоз се наложило да напусне работа след 21 години в ЦСМП – Ш. като мед. сестра.

Жалбоподателката твърди, че след завръщането си на работа след тежка гинекологична операция, С. постоянно я привиквал в кабинета си, за да я занимава с клюки и интриги. Настройвал я срещу колегите, както и тях срещу нея. Обвинявал я, че системно закъснява за работа и че изнудвала колегите си да ѝ взимат дежурствата.

Г. твърди, че през последните 6 години тя и останалите медицински фелдшери са били принудени да чистят тоалетни, мивки, линейки вместо хигиенистите, тъй като последните са толерирани от С. Ответникът обиждал жалбоподателката в присъствието на санитарката и още един техен колега. Посочва и друг случай, когато отново жалбоподателката трябвало да почисти линейка

вместо въпросната санитарка.

В жалбата се излагат оплаквания и за сексуален тормоз от страна на С., както по време на работа, така и извън нея. Г. твърди, че той я привиквал в кабинета си след като ѝ свърши работното време, за да ѝ пуска песни, които я карат да се чувства крайно неудобно. Твърди, че ѝ звъннал в 7.30 ч. сутринта, за да е първият, който ѝ честити рождения ден. Държал ѝ сметка кога се гримира и заради кого, фамилиарничел с нея пред останалите колеги, обсъждал дрехите и прическата ѝ пред тях, с което създавал враждебност у другите. На мнение е, че ако се искажала положително за някого от колегите си, после С. му създавал проблеми с отбелязването на смените в работния график. Отправял ѝ покани за вечери и почерпки с торти. Принуждавал я да му организира празненства с отбрани от него колеги, за да може да са заедно, на които той водел и съпругата си. Заявява, че успяла да прекрати все пак тези събирания, като балансира с подаръци, които са носели със съпруга ѝ. Г. споделя, че С. я притискал и да подава жалба срещу своя колежка, с която била в лоши отношения.

Жалбоподателката твърди още, че след връщането си на работа поради продължително отсъствие, била с променен външен вид, което С. използвал, за да ѝ се присмее и подиграе.

Излага оплаквания за дискриминация и по признак „политическа принадлежност“, тъй като веднъж неволно споменала, че има симпатии към Б. Б., след което С. ѝ звъннал по телефона да я попита дали знае за „издънката“ на Б. Твърди, че оттогава за каквото и да помоли служебно, той все я изпращал при Б. Б.

Ответната страна П. С. твърди, че през последните няколко години не е провеждал никакви срещи и разговори насаме с жалбоподателката. Отбелязва, че е възможно да е имало оплакване от нейни колеги, но той лично не реагирал на такива. Твърди, че когато имало искания от страна на Г. за промяна в работния график, стига да било възможно, той ги удовлетворявал.



Прави уточнението, че въпросът с поддържането на хигиената е обсъден в изработения от него „дезинфекционен план“, утвърден от директора на ЦСМП – Ш., в който били уточнени задълженията на всички служебни звена в центъра по въпроса и всички са запознати с него. Отрича някога да е обиждал или унижавал жалбоподателката по повод хигиената и да е толерирал санитар, на когото да е разрешавал да не си върши работата и да я възлага на Г. По отношение оплакванията за сексуален тормоз твърди, че нито едно от изложените твърдения не отговаря на истината, тъй като нищо от написаното не се е случвало. Твърденията, че я принуждавал да организира тържества, също намира за неоснователни и заявява, че едно-единствено е провеждано такова, на което са празнували много техни колеги със семействата си, но това било преди 6-7 години.

За неверни счита и оплакванията на Г. за правени от него коментари за външния ѝ вид. Твърди, че не си позволявал да прави такива, както по отношение на нея, така и на когото и да било. Отрича да е коментирал политически и държавни лидери.

Със становище директорът на ЦСМП – Ш. посочва, че К. Г. работила като медицинска сестра при тях до 01.08.2016 г., като през това време не са постъпвали устни или писмени сигнали от жалбоподателката за сексуален тормоз на работното място. Уточнява, че устни сигнали са постъпвали за проблеми между нея и П. С., касаещи работния месечен график и положения извънреден труд. Заявява, че при извършена проверка не са били констатирани нарушения.

Относно подадения от Г. сигнал, касаещ санитарно-хигиенното състояние в ЦСМП – Ш., д-р И. твърди, че след дълъг разговор с нея по поставените въпроси, съвместно са решили да не се входира, а да се търсят решения на проблемите. Подчертава, че няма изричен отказ от негова страна за входирането му. Уточнили са при всички възникнали конфликтни, според нея, ситуации да се обръща към него за евентуални решения, без да контактува с прекия си началник.

Д-р И. посочва, че в момента, в който Г. решила да напусне ЦСМП – Ш., в личен разговор я убеждавал да не го прави и да остане на работното си място. В тази връзка, в периода 04.01.2016 г. – 01.08.2016 г., била назначена на трудов договор по чл. 111 от КТ. Пускал я в дълъг платен и неплатен отпуск при пътуването ѝ в САЩ. Относно политическите ѝ пристрастия заявява, че няма данни такива теми да са обсъждани на работното място.

Съставът счел, че фактическите оплаквания на жалбоподателката не разкриват наличие на сексуален тормоз, поради това че посочените от свидетеля У. изказвания „виж сега колко си хубава, ти за кого си се направила такава красива, с боядисана коса, с лакирани нокти, чакай да видим графика за кого си се направила“, „Кажи на К. да слага чая, че идвам“, както и пускането на песни със заглавия „Мъжът на 60 години“ и „Грях ли е?“ в работно време биха могли да бъдат квалифицирани като сексуален тормоз, ако съдържат всички нужни елементи - нежеланост на поведението, наличие на сексуално естество, унижаващ и смущаващ резултат. Очевидно е, че тяхното послание би могло да означава желание за интимна близост с жалбоподателката, стояща извън служебните отношения. Съставът подчертал, че е с резерви по отношение на свидетелските показания на У., тъй като същата водила производство в КЗД срещу същия ответник със същите оплаквания и би имала интерес от изхода на настоящото производство.

От друга страна, по отношение на показанията на К. Г., бивш съпруг на жалбоподателката, съставът не е имал забележки. Съставът посочил, че пускането на песни със заглавия като изброените, би могло да има скрит интимен подтекст и определено излиза извън кръга на служебните отношения. Взимайки предвид обаче заявеното от самата жалбоподателка в инициативния ѝ документ до КЗД, че „за да балансирам някак, му носехме със съпруга ми подаръчета, плодове, зеленчуци и мед, които произвеждахме на село“, съставът счел, че отношенията между страните в производството са били излезли извън рамките на служебното общуване, поради което не счел, че пускането на песни и пиенето на чай в работно време, както и обаждания, свързани с лични празници от страна на ответната страна, представлява сексуален тормоз. Съставът поставил под съмнение твърденията на жалбоподателката, че личното отношение на С. към нея ѝ било неприятно и нежелано, тъй като в инициативния документ съществува самопризнание от нейна страна, че в един определен период тя и съпругът ѝ са му правели подаръци. Не са били представени категорични доказателства, които да разколебят състава в направения извод, за да се приеме, че посоченото поведение на С. било в момент на конфликт между страните (каквото не се отрича, че настъпил) и съответно то било

нежелано от Г. Съставът счел, че след като жалбоподателката прекрачила границата на служебните отношения с носенето на подаръци, за състава е трудно да приеме, че правените от ответната страна коментари по отношение на външния ѝ вид представляват някакво нежелано за нея поведение.

Позовавайки се на свидетелските показания на В. У., съставът приел, че действително в даден момент настъпил разрыв в личните отношения между страните. Този междуличностен конфликт се пренесъл на работното място, където в качеството си на йерархична подчиненост жалбоподателката се оказала потърпевша от влошените отношения с нейния пряк началник. Последният допуснал конфликта между тях да се отрази на служебните им отношения, в резултат на което се стигнало до ситуация, която съставът определя като тормоз, а именно издадената от С. устна заповед (за която свидетелстват и нотариално заверените показания на д-р Е. И. Д.) жалбоподателката да почисти линейка, след като са докарали пациент, който повърнал в нея. Установено е, че подобен ангажимент е задължение на санитарите, а не на медицинските сестри или фелдшерите. Съставът допуснал, че е възможно в конкретния случай санитарят, който бил на смяна, да е бил възпрепятстван да изчисти линейката или пък например да не е имало изобщо такъв на смяна, но тъй като ответникът не ангажирал никакви доказателства в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр., с които да потвърди тези предположения, съставът приел, че целта му с издаването на тази заповед била да накърни достойнството на жалбоподателката и да я унижи пред колегите ѝ. Поведението на ответната страна се дължи на личното положение на Г., формирано от обстоятелството, че тя и С. са поддържали по-близки отношения, които според състава излизат извън рамките на служебните и впоследствие настъпил разрыв в тях. Извод за осъществения спрямо Г. тормоз съставът направил и от факта, че след 21 години трудов стаж в ЦСМП – Ш., жалбоподателката сама напуснала работа.

Съставът не установил данни за смекчаващи отговорността обстоятелства, което го мотивирало да приеме, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на П. Й. С., главен медицински фелдшер в ЦСМП – Ш. глоба в размер над минималния, установен в нормата на чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. – 400 лева, за да е в състояние да въздейства възпиращо, както по отношение на него, така и по отношение на всички останали.

Преглеждайки представените по преписката графици, съставът не намерил в тяхното изготвяне да има допуснато някакво нарушение. Отбелязал, че Г. била назначена на трудов договор по съвместителство в периода 04.01.2016 г. – 01.08.2016 г., който не позволявал полагането на извънреден труд и празнични дежурства.

Оплакванията, свързани с изготвянето на графика и по-конкретно отказа на ответната страна да го съставя, съобразявайки се с нея, съставът приел за неоснователни по същество, тъй като не съществува правило, съгласно което главният медицински фелдшер е задължен да се съобразява с подчинените си при изготвянето на месечния график. Възможно е също така, когато отношенията между страните са били добри, графикът да е бил по-удобен за жалбоподателката, но обратното не означава автоматично, че спрямо нея има извършено някакво нарушение. Съставът счел, че по-скоро жалбоподателката била в привилегировано положение в периода, в който те са поддържали приятелски отношения. В този смисъл са и показанията на У., която заявила: „Тя беше в моите очи като облагодетелствана там, имаше хубав график, нямаше такива конфликти...”

Съставът не установил наличието на проблем при хигиената в медицинското заведение да представлява някакво нарушение на антидискриминационното законодателство.

Съставът оставил без уважение и оплакванията относно политическите пристрастия на жалбоподателката. Дори съставът да приеме за доказани твърденията на Г., че ответникът наричал с обидни квалификации Б. Б., на когото тя симпатизира, същите не представляват нарушение по смисъла на ЗЗДискр. Според състава се касае за изразена негативна позиция спрямо конкретна политическа личност. Личното възприятие на жалбоподателката за това обаче не превръща позицията на С. в нарушение на ЗЗДискр.

С оглед изложеното, съставът на Комисията за защита от дискриминация на основание чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр. установил, че П. Й. С., главен медицински фелдшер в ЦСМП – Ш. с издаването на устна заповед, касаеща вменяването на чужди служебни задължения, извършил акт на дискриминация под формата на тормоз на основата на признак „лично положение“ по отношение на К. М. Г., поради което на ответника е наложено наказание глоба в размер на 400 лева за извършването на установената дискриминация. Съставът оставил без уважение жалбата, подадена от К. М. Г., в частта с останалите оплаквания като неоснователна.

7. AD HOC ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



В съответствие с чл. 11, ал. 4 на Глава трета от Правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация, председателят на комисията при необходимост може да променя постоянните състави, да разпорежда заместване в други състави и да създава заседателни състави ad hoc.

През 2017 г. ad hoc заседателен състав на КЗД постановил две решения, като едното от тях е образувано по доклад за самосезиране.

В доклада за самосезиране са изложени твърдения за дискриминация във връзка с направено изявление от П. П. - кмет на община К. в предаването „Здр., Б.“ по Нова телевизия. Кметът заявил намерението си в предстоящ референдум да лиши ромите от кв. „Изток“ в гр. К. от правото да гласуват. Счита, че с въпросното изказване е извършена дискриминация и подбуждане към извършване на такава по признак „етническа принадлежност“.

Ответната страна счита, че изложените в доклада за самосезиране твърдения са неоснователни.

Длъжностно лице на КЗД снело на магнитен носител запис на предаването, който не е оспорен от страните и съставът го приема за достоверен.

От съдържанието на направеното от П. изказване съставът заключил, че то

съдържа обидни оценки и обобщения по отношение на жителите на кв. „Изток”. Такива, например, са: „този квартал генерира престъпни дейности в изборните дни”, „когато вече те усвоят тези придобивки (има се предвид работа и образование), тогава със сигурност ще се наложи и културата им да гласуват без да бъдат контролирани”, „действително предлагаме едно честно допитване и не смятаме то да бъде опорочавано”.

Съставът е единодушен, че избраният от П. начин на изразяване и направените обобщения по отношение на хората от ромски произход са в достатъчна степен ясни и оскърбителни, за да създадат обидна среда по отношение на всеки човек от този етнос. Въпреки призива на водещия в студиото да не обобщава и да не слага „под общ знаменател” всички живущи в този квартал, ответната страна го направил неколkokратно.

Съставът установил, че направените от П. П. изказвания разкриват, че той оправдава и подкрепя взетото от коалиция „К.” решение квартал „Изток” да бъде изключен от местния референдум. Аргументирал позицията си с доводи, които характеризират жителите на квартала като престъпници и търговци на гласове. Безспорен в производството се явява фактът, че преобладаващото население на този квартал е ромско. Изказванията на П. П., имащи открито дискриминационни идеи, разкриващи се пряко от начина му на изразяване, без да е нужно тълкуването и извеждането на този им характер или значение от контекста на изказването, не могат да се ползват със закрилата на основното право на изказване на мнение.

Съставът счита още, че изразеното от П. П. негативното стереотипизиране на жителите на квартала заради техния етнос, съставлява тормоз на основата на признак „етническа принадлежност” по смисъла на пар.1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., което на основание чл. 5 от ЗЗДискр. представлява дискриминация, забранена от разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съставът, след като взел предвид дефиницията за подбуждане към дискриминация, счел, че изказвания като процесните, направени в телевизионна медия, по своята същност целят и потенциално могат да повлияят на обществените нагласи; следователно е налице ситуация, при която авторът на изказването е в състояние да повлияе на отделни представители в обществото. Категорично заявената му позиция, че ромите не са били поканени да гласуват на местния референдум, защото често пъти на избори вотът им е купен, разкрива, че изказване с такова съдържание оправдава и подкрепя съществуващите в обществото негативни нагласи към хората от ромския етнос. Генерализирането и обобщаването на проблемите в ромската махала определено не само насаждат вражда и обидна среда по отношение на хората от ромския етнос, но разглеждането на поведението на отделни хора в тясна връзка с принадлежността им към някоя етническа общност, както и стереотипното представяне на отделните етнически общности в международно правен аспект, се счита за проява на нетолерантност и бариера за взаимното уважение и разбирателство между различните етноси по света, тъй като води до вражда и омраза на етническа основа.

Ad hoc заседателният състав счел, че изказването, освен тормоз, представлява и подбуждане към дискриминация по признак „етническа принадлежност” и с него са осъществени едновременно две форми на дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр. – тормоз по смисъла на пар.1, т. 1 и подбуждане към дискриминация по смисъла на пар.1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр., които нарушават забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Ad hoc съставът установил, че с направените изказвания в предаването, излъчено на 09.06.2015 г., ответната страна П. Г. П., кмет на община К., осъществил дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. под

формата на тормоз и осъществил дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. – подбуждане към дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“, с което нарушил забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Съставът установил, че засегнати от нарушенията са неопределен, но определяем кръг от лица - всички жители на квартал „Изток“ в гр. К., които са от ромски произход.

Ad hoc заседателният състав налага на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. на П.Г. П. - кмет на община К., глоба в размер на 1000 лева за извършената от него дискриминация под формата на подбуждане към етническа дискриминация.

III. ДЕЙНОСТ НА РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ

През 2017 г. Комисията за защита от дискриминация продължи работата си по прилагане на ЗЗДискр. при спазване на принципите за независимост, ефективност и прозрачност, като следва своите основни приоритети - бързо и ефективно разглеждане на постъпилите жалби и сигнали, оказване на независима помощ на жертвите от дискриминация, прилагане на най-добрите европейски практики в областта на антидискриминацията, засилване на последващия контрол по изпълнението на решенията на Комисията, обмяната на опит и споделяне на добри практики с национални и международни органи, специализирани в областта на правата на човека и защитата от дискриминация.

На преден план отново стои и препоръката на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността КЗД да има свои представители във всички областни центрове на страната. В изпълнение на тази препоръка е изградена мрежа от регионални представителства в повечето области, като все още има малки изключения – в областите Ямбол, Хасково, Плевен и Кюстендил към момента не са ни предоставени работни помещения. През 2017 г. бе открит офис на КЗД в гр. Смолян, заработи и този в Търговище.

Целта е Комисията за защита от дискриминация да обхване цялата страна, за да може всеки гражданин, който пожелае, да бъде консултиран и да получи методическа помощ по местоживееене.

Дирекция „Регионални представители“ е важна част от специализираната администрация на КЗД. Функциите ѝ са регламентирани изчерпателно в чл. 23 от ПУДКЗД. Същността на дирекция „Регионални представители“ е да подпомага дейността на КЗД в осъществяването на регламентираните в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация правомощия.

Освен активното подпомагане на Комисията на национално и регионално ниво, регионалните представители осъществяват консултативни, контролни и организационни функции и оказване методическа помощ. Активно си сътрудничат с държавни институции, органи на местното самоуправление, синдикални и неправителствени организации.

През 2017 г. служителите от дирекцията продължиха своята информативна и превантивна дейност, изразяваща се в запознаване на гражданите по места с правомощията на КЗД и производството по преписките; с възможностите да защитят своите права, регламентирани в антидискриминационното законодателство и др.

Основен дял от дейността на регионалните представители заемат независимите консултации и методическата помощ, която оказват на гражданите, посетили офисите на КЗД или взели участие в т. нар. изнесени приемни. Откритите

приемни се провеждат по предварително изготвен план и уведомяване, за да бъдат посетени от повече хора. Организиран се от всеки регионален представител в съставните общини на областта, за която отговаря. Органите на местно самоуправление са определили служител от поверената им общинска администрация за лице за връзка и координация със съответния регионален представител и те работят в активно сътрудничество при организирането и провеждането на изнесените приемни посредством осигуряването на помещение, където да бъдат консултирани гражданите, информиране на обществеността в населеното място за деня и часа на приемната и т.н.

Там посетителите получават актуална информация относно закрилата, която Законът за защита от дискриминация им предоставя, правилата за производство пред Комисията и процесуалните права на страните в него, правомощията на Комисията, чрез които тя осъществява делегираната ѝ дейност по защита, недопускане и превенция от дискриминация, правомощията на КЗД като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите; информират се за целите и задачите на ЗЗДискр., възможностите за защита срещу актове на дискриминация.

На гражданите, които желаят да инициират започването на производство пред КЗД, се оказва методическа помощ, изразяваща се в запознаването им със задължителните реквизити на жалбата или сигнала, попълването на Декларация по чл. 6, ал. 2, т. 2 от Правилата за производство пред КЗД и др. изисквания, които трябва да бъдат изпълнени, за да бъдат подадените документи годно основание за образуване на преписка в КЗД.

По този начин КЗД се стреми да информира и консултира жителите на по-отдалечени населени места, да помогне на хора с увреждания или представители на други уязвими групи. При проявен интерес, те се запознават и с практиката на КЗД - постановени решения по конкретни жалби и сигнали.

Виден от отчетите за работа на служителите в дирекцията е лек спад в броя на реализираните приемни – 638 за 2016 г. и **601** за 2017 г. Това се дължи на продължителното отсъствие поради бременност и раждане на служителката за област Враца и прекратяване на правоотношенията със служителите за областите Разград, Силистра и Благоевград по тяхно желание поради преминаване на друга работа.

Наблюдава се обаче повишаване броя на гражданите, посетили офисите на КЗД и организираните приемни – от 3472 за 2016 г. през 2017 г. те са **3821**.

Гражданите получават помощ не само на място, те търсят консултации и по телефона. По този начин регионалните представители консултират не само жители на областта, за която отговарят, а и граждани от столицата и от други области на страната, като има консултации и на български граждани, живеещи в чужбина.

Обобщено, помощта, която оказват служителите от дирекция „Регионални представители“, се изразява в разностранни дейности, като: изясняване на необходими реквизити и структура на жалбата; попълване на Декларация по чл. 6, ал. 2, т. 2; предварително уведомяване за предстоящо получаване на препоръчано писмо от КЗД и евентуалното му съдържание; подсещане на жалбоподателите за изтичащи срокове по искана информация; инструктажи за пътуване за заседание в КЗД на жалбоподатели и свидетели; оформяне на разходооправдателни документи при пътуване за участие в заседание в КЗД; разговори и контакти с пълномощници на жалбоподатели или техни адвокати; обсъждане с жалбоподатели и ответници на уведомителни писма за образуване на преписки или писма с искане на допълнителна информация; подпомагане на жалбоподатели при изготвянето и

изпращането на допълнения към жалби и преписки; изготвяне и регистриране на жалби до КЗД; уведомяване на жалбоподатели по телефона за предстоящо получаване на писма и документи от КЗД; подготовка на доказателствени материали и свидетели; предстоящо явяване на заседание на КЗД или в САС; допълнително възникнали обстоятелства след подаване на жалбите или образуването на преписки; постигнато споразумение между жалбоподател и ответник и последващи действия; липса на движение по жалби или образувани преписки; резултати от участие в заседание на КЗД и изискване на протоколи и доклади на докладчиците; дела в АС след оспорване на решение на КЗД; частично разрешаване на проблем, засегнат в жалбата и продължаващи действия; използване на технически средства за осигуряване на доказателства към жалба; изказване на благодарност за обективността на решение на КЗД и др. В сферата на „други“ са и консултациите, касаещи случаите на негативно поведение и отношение спрямо гражданите поради: лично и обществено положение, възраст, пол, увреждане, етническа и политическа принадлежност, имуществено състояние, психически тормоз, гражданство, религия, образование, семейно положение и др.

Преобладаващ брой в сферите на обществения живот са дадените консултации и потърсената закрила в рамките на **трудова заетост**. Най-често, споделените проблеми за отчетния период са: необявяване на свободни работни места; обявени работни места с изисквания, нехарактерни за длъжността; забавяне изплащането на трудовите възнаграждения; невнасяне на осигуровки на работещите; психически тормоз на работното място; нарушаване на изискванията за безопасност на труда, продължителност на работното време и осигуряване на достатъчно време за почивка; възлагане на дейности извън длъжностната характеристика; изискване на образователен ценз и професионален стаж за дейност, непредполагаща такива критерии при подбора на кандидатите за длъжността; назначаване по програми за заетост на лица, неотговарящи на изискванията, за сметка на редовни кандидати; подбуждане към дискриминация на колеги на дискриминирания; нарушения при прилагане на диференцирания подход за определяне на трудовото и допълнителното възнаграждение; използване на заплахи и обидни квалификации спрямо подчинени лица; оказване на принуда за ползване на документи с невярно съдържание; назначаване на длъжностни лица без конкурс, който е изрично условие за заемане на длъжността; отказ за назначаване по програми за заетост по политически причини; неправомерно освобождаване от работа и лишаване от дължими възнаграждения и обезщетения; отказ за предоставяне на информация за резултатите от атестирането на заетите лица; назначения на лица без необходимия ценз за заеманата длъжност; уволнения за самоотлъчки по време на ползване на болничен или отпуск, разрешен от работодателя; засилване на психическия тормоз след потърсена защита от оторизирани органи по охрана на труда и спазване на трудовото законодателство; преназначаване на по-ниско платена длъжност и при по-неблагоприятни условия на труд без съгласието на работника; неотпускане на средства за работно облекло и защитни съоръжения на работещи в рискова среда; отказ за назначаване на работа поради липса на адресна регистрация в населеното място; оказване на принуда за подаване на молба за напускане на работа; засилване на психическия тормоз и дискриминационните действия след подаване на жалба до КЗД; оказване натиск за ползване на платен или неплатен отпуск във време, нежелано от ползвателя; назначаване безработен на длъжност по програма за заетост, която не може да изпълнява по здравословни причини; отказ за назначаване на работа поради възраст, етническа принадлежност, увреждане или политическа принадлежност;

нередности при обявяване и провеждане на конкурси и определяне на условията за кандидатстване по тях и т.н.

Сериозен е и проблемът с **достъпа до стоки и услуги**. Тук преобладаващи са оплакванията за: неосигурен достъп до учреждения, институции, магазини и заведения за обществено хранене за хора с увреждания; лишаване от право за ползване на енергийни помощи и кандидатстване за настаняване в социални заведения; грубо и неуважително отношение на общински и държавни служители при потърсени услуги; отказ на служители на държавни и общински учреждения да дадат консултации на граждани по административни проблеми; извеждане на семейства и граждани от общински жилища; отказ на общината да почисти отводнителни шахти, да подкастри опасни дървета и да почисти публични пространства по сигнали и молби на граждани; отказ за включване в програми за заетост и отказ за предоставяне на храна от диетичен стол; дискриминационно отношение спрямо пенсионерски клубове и НПО при предоставяне на помещения за дейност и средства за стопанска издръжка; предложения за работа или включване по програми за заетост, придружавани със заплахи от санкции при отказ, които не са по възможностите на гражданите; отказ на стоки и услуги или достъп до административни служби поради етническата или религиозна принадлежност на получателя; лишаване от помощи на БЧК по субективни причини; неосигуряване на достъпна обществена среда за хора с увреждания; бездействие на органите на местната власт и МВР при сигнали за разграбване или увреждане на частно и общинско имущество; отказ на прокуратурата да образува производство при предоставени доказателства за извършено престъпление; неудовлетворение от формалността в отговорите на държавни и общински учреждения по жалби, молби и сигнали; отказ да бъдат приети рекламации за некачествени стоки; заплащане на общински такси и данъци без да са ползвани услугите по тях; рекет от служители за извършване на регламентирана административна услуга; неизплатени и просрочени финансови задължения на общините към фирми и граждани; бюрократични спънки при регистрации от различен характер; неспазване на нормативно определените срокове за отговор на жалби, молби и сигнали; завишаване на сметките за ел. енергия и вода; дискриминационни правила при определяне на подлежащите за ремонт улици и инфраструктурни проекти в града и по селата; отказ да бъде признат трудов стаж или категория труд при подаване на документи за пенсиониране; промени в условията на потребление и погасяване на банкови кредити и лизингови разплащания; промени в разписанията на железопътния и автобусния транспорт в ущърб на гражданите и др.

На трето място са проблемите на гражданите в сферата на **здравеопазването**. Водещи сред тях са: психически тормоз над нисшия медицински персонал; драстични разлики при разпределението на ДМС; рекет от медицинския персонал за доплащане на здравни услуги и от служители на ТЕЛК за определяне на % инвалидност; удължаване на дежурствата на лекарския персонал и спускане на графици с дискриминационен характер за отделни медицински лица; поставяне на грешни диагнози и назначаване на неправилни лечения, влошаващи здравето на пациентите; отказ да се признаят документи за здравен статус, издадени от здравно заведение в чужбина; отказ за прием в здравно заведение за стационарно лечение поради напреднала възраст; отказ да се предостави спешна медицинска помощ, поради липса на здравна осигуровка; намаляване на %-та инвалидност, водещо до отнемане на пенсия и право на безплатни или частично платими лекарства; намаляване на %-та инвалидност при влошено здравословно състояние, доказано с епикризи и медицински изследвания и т.н.

В сферата на **образованието** са дадени консултации по следните казуси – отнето право за безплатно пътуване на ученици; неосигурени условия за нормално посещение на учебните заведения на деца със СОП; отказ да се предостави еднократна помощ на деца, които встъпват в първи клас; заявено намерение за закриване на основно училище; оказана принуда върху ученици за изготвяне на жалба с невярно съдържание срещу техен учител; отказ за промяна на разписанието на междуселищните автобуси, с оглед ползването им от пътуващите учители; обяви за свободни учителски места с дискриминационни условия за кандидатстващите; отказ за прием на документи за кандидатстване за стипендия; формално протичане на учебния процес с ученици от 12 клас; отказ за прием на документи за работа, с мотив за липсващ образователен ценз, който не се изисква обаче по длъжностна характеристика; продължаваща сегрегация на учебни заведения; липса на отговори на писма от НПО за преодоляване на сегрегационните процеси на база етнос; несъобразяване на учебните програми с изискването за изучаване на майчин език; психически тормоз над деца от техните учители и т.н.

Въпросите, които поставят гражданите преимуществено, са свързани с дейността на КЗД и производството за защита от дискриминация, правомощия на КЗД; начин на сезиране; отделни етапи на производството за защита от дискриминация; сроковете, в които ще приключат отделните етапи/процедури и цялото производство; вид на административните наказания; принудителните административни мерки; начина за осъществяване на контрол върху изпълнението на постановено решение на КЗД. Гражданите желаят да получат информация и относно правомощията на регионалния представител. Няколкократно през годините е поставян въпросът може ли регионалният представител да направи проверка в даден обект по сигнал на гражданин. Често срещано запитване е и дали може регионалният представител да инициира образуването на производство посредством изготвянето на доклад. Жалбоподателите поставят въпроса дали съществува възможност да получават писмата, които са им изпратени от КЗД, в регионалните офиси или там да се запознават със събраните по време на процедурата по проучване доказателства и материали. Често се съветват какви доказателства да приложат към жалбата или сигнала.

И през 2017 г., за съжаление, голям остава процентът на споделяните проблеми, попадащи извън компетенциите на КЗД. Хората (и млади, и възрастни) се оплакват от трудности при намиране на работа, недостиг на средства за препитание, малка пенсия и много други. Често споделят за неуредени въпроси за земеделски земи и наследствени имоти; липса на инвестиции в определени райони. Споделят се проблеми, свързани с незаконосъобразни, според гражданите, действия на съдебни изпълнители; некоректни договорни отношения с мобилни оператори, с топлофикация. Преобладават недоволства от шум, междусъседски спорове, неуредици в градския транспорт, кражби и др.

И през 2017 г. се наблюдава тенденцията гражданите да се обръщат с изключително големи очаквания към регионалните представители на Комисията, след като са поставили своя проблем пред множество институции, от които не са получили съдействие.. Имат надеждата държавният орган по равнопоставеност в България да се превърне в коректив на неработещите институции или препращайки техните жалби по компетентност, да се обърне повече внимание на проблемите им.

Едно от функционалните задължения на регионалните представители с оглед защита на правата, които ЗЗДискр. предоставя на физическите лица на територията на Република България, е приемането и завеждането на жалби, сигнали и молби.

През 2017 г. служителите от дирекция „Регионални представители“ са регистрирали общо **123** жалби и сигнала срещу 102 за 2016 г.

Друго функционално задължение на регионалните представители, произтичащо от разпоредбата на чл. 23, ал. 2, т.т. 3 и 4 от Правилника за устройство и дейността на Комисия за защита от дискриминация, е да подпомагат членовете на КЗД в качеството им на докладчици по преписки. Последните възлагат на служителите от дирекция „Регионални представители“ извършването на конкретни действия по проучване и събиране на доказателства, установяване на факти и обстоятелства по дискриминационни претенции, когато действията трябва да се извършват в региона, в който действа съответният представител, като те могат да бъдат за: снемане на свидетелски показания, писмени обяснения на страните, оглед на място за достъпност на архитектурната среда и изготвяне на протокол за оглед, издирване на страни по преписки и връчване на писма и съобщения. Възложеното се извършва в съответствие с дадени писмени указания на докладчика. Резултатите от извършените действия регионалните представители отразяват в докладна записка. Тази функция, делегирана на регионалните представители, спестява процесуално време за извършване на проучването, както и финансовите разходи, които Комисията би направила при командироване на експерт от централната администрация.

През 2017 г. на дирекция „Регионални представители“ е възложено извършването на **48** различни дейности по преписки.

Служителите от дирекцията вземат участие в осъществяването на последващ контрол върху изпълнението на постановените от Комисията актове, когато ответните страни имат седалище или местоживее в областта, чрез извършване проверки на място.

Предвид законодателно регламентираното задължение на органите на държавна власт, обществените органи и органите на местното самоуправление да предприемат приоритетно мерки за изравняване възможностите на лица, жертви на дискриминация, и да съдействат на Комисията за постигане целите на закона, регионалните представители информират същите за предстоящи мероприятия, семинари, кръгли маси и други форми на публичен диалог.

През 2017 г. регионалните представители са организирали и провели 800 информационни и работни срещи, **97** кръгли маси и дискусии, направили с 330 презентации, които са популяризирали дейността на Комисията за защита от дискриминация.

През отчетната година от дирекция „Регионални представители“ са организирани и проведени съвместно с регионални структури на синдикални организации **19** мероприятия и **127** – с уязвими групи хора (с увреждания, роми и др.).

През годината регионалните представители взеха участие в **122** мероприятия, организирани от други структури - държавни, общински институции и неправителствени организации.

Голяма част от регионалните представители са постоянни членове на Областните съвети за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси; получават и покани за участие в проведените през годината заседания.

И през 2017 г. продължи работата с установените трайни партньори на КЗД от неправителствения сектор. Служителите поддържат постоянни контакти и взаимоотношения с над 50 НПО и граждански сдружения, като: Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“, Областни съвети на БЧК, Асоциация „Деметра“, Сдружение „Инициатива за развитие на социалната активност“, Сдружение „Равновесие“, Местни комисии за борба с трафика на хора, Фондация „Астика“, Фондация „Делфи“, Фондация „Крокус“, Международна организация по миграция, Съюза на глухите в България, Съюза на слепите в

България, Дружество на инвалидите, СНЦ „Шанс за хора с увреждания“, Асоциация „Да съхраним жената“, Европейски информационен център, пенсионерски клубове, Асоциация на власите в България, „Достоен живот“, Центрове за социална реализация и интеграция, "Български Северозапад", Дружество на военноинвалидите, Фондация „Валахорум“, „Активно общество“, „Равен шанс за всеки“, Национално сдружение за граждански контрол на държавните институции, Патриотичен клуб „Бдинци“, Демократичен съюз на жените, Съюз на офицерите и сержантите от резерва и запаса, организация на евреите „Шалом“, Руски клуб, Сдружение на хората с увредено зрение, Център за рехабилитация и интеграция на деца с аутизъм, Сдружение на онкоболните и приятели, Сдружение „Родопски образователен алианс“, Сдружение „Граждански инициативи“, Ромски обществен съвет, Клуб „Добро сърце“, Клуб „Различни, но равни“, Клуб „Социален работник“, Център по медиация, „Еквилибриум“, Клуб „Отворено общество“, Фондация „Етническа толерантност“ и др.

Чести са и контактите с областните съвети и някои браншови структури на КТ „Подкрепа“ и КНСБ, със Синдиката на българските учители и други синдикални организации. Диалогът дава възможност за решаване на проблемите в сферата на правата на човека и проблемите при упражняване правото на труд.

През отчетната година служителите от дирекция „Регионални представители“ продължиха да повишават знанията и уменията си; с желание работят по повишаване качеството на своите компетентности. Всички взеха активно участие в обученията по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“, договор BG05M9OP001-3.003-0001-C001, изпълняван от КЗД, дейност 6 „Провеждане на обучение за обучители на служителите и членовете на КЗД за ангажирането им като обучители“ и дейност 7 „Провеждане на обучения на регионалните представители на КЗД за придобиване и усъвършенстване на знания, умения и компетентности за превенция, установяване и предотвратяване на случаи на дискриминация в сферата на труда, социалното включване и здравеопазването“.

През 2017 г. се прилагаше утвърдения на практика начин за **планиране** на дейността - в края на всеки календарен месец регионалните представители изготвят индивидуални работни планове за работата им през следващия месец. Плановете включват: график на организираните приемни в съставните общини на областта; предварително планираните и организираните информационни срещи с представители на държавни институции, на органите на местно самоуправление и местна власт, с представители на неправителствени организации и др. В месечния план се отразяват и презентациите, които регионалният представител предстои да направи с цел представяне на ЗЗДискр. и дейността на КЗД.

Отчитането на извършеното през месеца става в началото на всеки следващ месец, като регионалните представители изготвят и изпращат по електронен път отчет за извършеното през предходния месец. В началото на месец октомври регионалните представители представят своя деветмесечен отчет. Той включва статистически данни за броя на организираните открити приемни в съставните общини; броя на консултираните граждани – в регионалните офиси и по време на откритите приемни; броя на входираните жалби, сигнали и молби; броя на възложените им дейности по преписки; броя на мероприятията, които е организиран или в които е участвал регионалният представител.

В първите 10 дни от началото на всяка календарна година служителите от дирекция „Регионални представители“ представят своя годишен отчет за предходната година. Този отчет се изготвя по утвърден образец и съдържа освен посочените по-горе статистически данни и обширна аналитична част, в която

акцент се поставя върху проблемите, които споделят гражданите по време на консултациите. Прави се анализ на защитените от закона признаци, на които се основават оплакванията за неравно третиране; въпросите, които поставят гражданите във връзка с производството за защита от дискриминация и други.

Контрол върху дейността на регионалните представители се осъществява чрез телефонни разговори, и-мейл кореспонденция и посещения на място.

IV. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВНА ДЕЙНОСТ

Дирекция „Административно-правно обслужване“ (АПО) обезпечава изцяло правната и деловодната дейност на институцията.

През 2017 г. продължи да се развива тенденцията за повишаване качеството на информационното обслужване. То е организирано в три направления - регистратура, деловодство и архив.

И през изминалата година се отчита повишен обем на обработваната изходяща и входяща кореспонденция; обработката на деловодната документация, предоставянето на информация и материали, искани по Закона за достъп до обществена информация и т.н.

През 2017 г. сайтът на Комисията за защита от дискриминация е посетен 69 160 пъти. Функционира и мобилна версия на интернет страницата на КЗД, която предоставя достъп до целия информационен панел от мобилна платформа - Symbian, Windows Mobile, Android, Iphone. Интернет страницата на Комисията се обновява своевременно с публикуването на актуална информация за дейността на институцията. На интернет страницата <http://www.kzd-nondiscrimination.com> са достъпни всички нормативни документи, касаещи дейността на Комисията за защита от дискриминация. Поддържа се модул „Профил на купувача“ съгласно Закона за обществените поръчки, където в условията на публичност и прозрачност обществеността може да се запознае с обявените от КЗД обществени поръчки.

КЗД продължи да насърчава кариерното развитие на младежи с висше образование. По програма „Старт на кариерата“ на Агенция по заетостта бяха наети 7 младежи до 29-годишна възраст.

Бяха проведени конкурси и назначени главен секретар и директори на дирекциите „Специализирано производство, анализ и превенция“ и „Финансово-стопански дейности и управление на собствеността“. Назначени бяха и служители в регионалните представителства в Разград и Силистра.

Юрисконсултите на дирекция „Административно-правно обслужване“ осъществяват цялостното правно обслужване на гражданите и институцията. Правилникът за устройство и дейността на КЗД възлага множество функции на юристите, сред които: предоставяне на независима правна помощ на жертви на дискриминация; извършване на преценка за допустимост и редовност на постъпилите в Комисията жалби, сигнали и молби; осъществяване на контрол на изпълнението на актовете на Комисията, както и за изпълнението на приетите от нея споразумения и задължителни предписания; осигуряване на процесуално представителство на Комисията пред съдилищата в Република България; подготвяне проекти на договори, както и на заповеди и разпореждания на председателя на КЗД и следене за тяхната законосъобразност и т.н. Юристите следят и за законосъобразността на вътрешноведомствените актове на Комисията.

През 2017 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили и обработени общо 535 жалби, сигнали и допълнения към тях и са образувани 300 преписки. За тях са издадени 1307 разпореждания на Председателя за

разпределянето им по заседателни състави и по хода на производството. Общият брой жалби, сигнали и запитвания е 645, като от тях: жалби - 478, сигнали - 42, запитвания - 125. Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД са 332 бр., а допълненията към жалби, сигнали и запитвания – 214. От гореизброените са образувани 300 бр. преписки. Разликата между броя на постъпилите и обработени инициативни документи се дължи на факта, че в някои случаи по една и съща жалба се изготвя повече от един документ.

Постъпили са по електронна поща 125 запитвания, по които са изготвени 138 отговора, като с част от подателите, освен кореспонденция по e-mail, са водени и разговори по телефон, а на някои от тях е отговаряно повече от един път във връзка с допълнителните им въпроси.

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 912 граждани.

През 2017 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила 450 решения. От тях 128 са обжалвани пред административните съдилища в страната. Административният орган, при стриктно спазване на чл. 152, ал. 2 и ал. 3 от АПК, е депозирал в съдилищата жалбите ведно със заверено копие от преписките, като обезпечаването на тази дейност изисква значителен кадрови и финансов ресурс. Юрисконсултите на КЗД са осъществили процесуално представителство в общо 275 съдебни заседания пред Административен съд София-град, административни съдилища в страната и Върховен административен съд. През отчетния период по жалби срещу решения на КЗД административните съдилища и Върховният административен съд са постановили 133 решения и определения, от които: • 51 отхвърлят жалбите и потвърждават решенията на КЗД; • 7 частично отменят решения на КЗД; • 21 отменят решенията на КЗД; • с 35 съдебни акта жалбите срещу решения на КЗД се оставят без разглеждане и/или се прекратява производството; • 9 решения отменят решенията на КЗД и връщат преписката за ново разглеждане; • 6 съдебни акта изменят и/или допълват съдебни решения; 2 съдебни решения постановяват спиране на изпълнението.

СЪДЕБЕН КОНТРОЛ



Уредбата на местната подсъдност в Административнопроцесуалния кодекс налага юрисконсултите на КЗД да се явяват в открити заседания на територията на цялата страна. Осъществяването на процесуалното представителство е свързано със значителен финансов и човешки ресурс. Независимо от това юрисконсултите на Комисията, с оглед защита на постановените актове, вземат становище по всички заведени дела. Регионалните представители, които са с юридическо образование и с юридическа правоспособност, осъществяват процесуалното представителство в съответния административен съд на територията на областта.

Юрисконсултите извършват проверка за редовност и допустимост на депозираните жалби и сигнали. При изпълнение на това задължение са изготвени 332 писма за отстраняване на нередовности, в които на гражданите са дадени точни указания за привеждане на инициативния документ в съответствие с нормативните изисквания. След като се отстранят нередовностите по жалбата и/или сигнала, юристите изготвят проект на разпореждане за образуване на преписка - 300 документа за отчетния период.

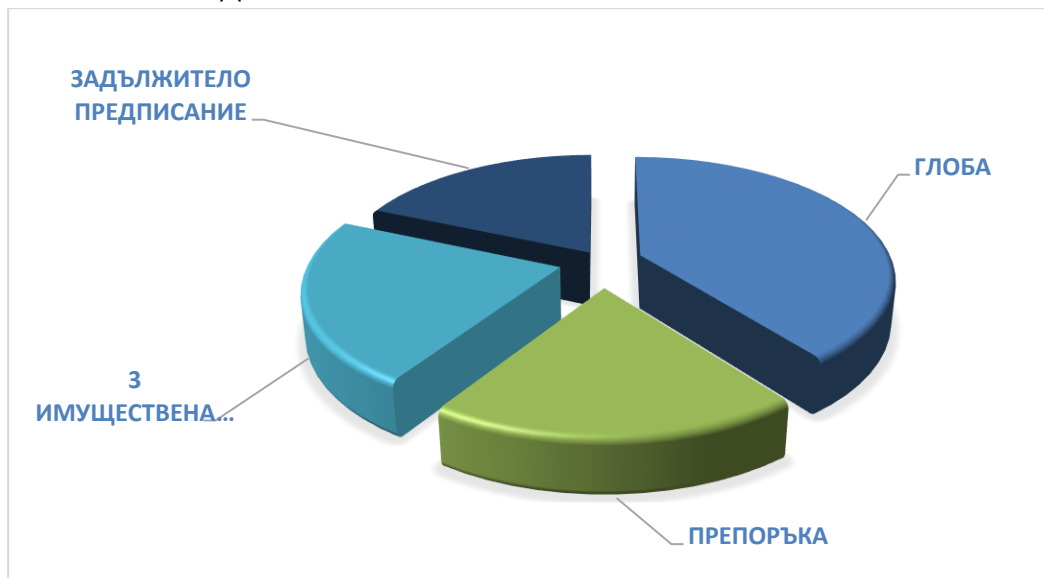
С оглед цялостното правно обслужване на Комисията юрисконсултите подготвят процедурите по Закона за обществените поръчки, както и участват в комисиите на възложителя за разглеждане, оценка и класиране на постъпилите оферти. Юрисконсултите също така работят със специализирания софтуер на Агенцията за обществени поръчки и изготвят документите за публикуване в Регистъра на обществените поръчки и в модула „Профил на купувача“ на интернет страницата на Комисията. През отчетния период са проведени 12 обществени поръчки.

КОНТРОЛ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПОСТАНОВЕНИТЕ РЕШЕНИЯ ОТ КЗД

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

състави, определени от нейния председател. През 2017 г. КЗД е постановила 450 решения, които подлежат на съдебен контрол по реда на Административнопроцесуалния кодекс. От тях с 32 решения са наложени административни глоби, с 16 - имуществени санкции, с 18 - препоръки и с 15 решения се дава задължително предписание.

НАЛОЖЕНИ АДМИНИСТРАТИВНИ МЕРКИ



През 2017 г. се откроява тенденцията при постановяването на решенията Комисията да налага принудителни административни мерки, препоръки, глоби и имуществени санкции.

В КЗД постъпват множество жалби и сигнали, от които всяка година се забелязва разширяване на предметния обхват. От особено значение е да отбележим, че заседателните състави на Комисията налагат различни по характер принудителни административни мерки в зависимост от естеството на решаваните казуси и се приспособяват към диференцираните случаи на дискриминация. Постановените решения изискват извършването на разностранни по своето естество действия от страна на правно задължените субекти, респ. съответните такива, по упражняването на контрол по изпълнението им.

Запазва се практиката да се налагат множество задължителни предписания, като конкретните задължения за съответните субекти се увеличили по обем.

При осъществяване на дейността си Комисията за защита от дискриминация следи практиката на ВАС и административните съдилища, законовите изменения, както и за законосъобразността на постановените от нея принудителни административни мерки. В чл.чл. 76-77 от ЗЗДискр. законодателят урежда правомощията на Комисията, свързани с налагане на ПАМ. Съгласно чл. 76, ал. 1 от същия закон КЗД може да налага следните ПАМ:

1. Да дава задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на законодателството за предотвратяване на дискриминация;
2. Да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация.

Следва да бъде отбелязано, че решенията на Комисията за прилагане на ПАМ подлежат на обжалване по реда на чл. 68 от ЗЗДискр. Обжалването не спира изпълнението на ПАМ, освен ако съдът не разпорежи друго.

С решение КЗД да налага принудителни административни мерки и наказания, продължава тенденцията да налага глоби и имуществени санкции. Трябва да се отбележи, че когато наложените глоби и имуществените санкции са в максималния законоустановен размер или близки до него, решенията на Комисията за защита от дискриминация се обжалват пред съответния административен съд. Това обстоятелство налага да се изчака окончателното произнасяне на съда и обуславя разликата между размера на наложените глоби и имуществени санкции и внесените такива в Републиканския бюджет. Към действия по събирането им по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс може да се пристъпи след това, тъй като основание за събирането им е решението да е влязло в сила по реда на чл. 268 от АПК.

Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Съгласно чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., когато нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, на него му се налага имуществена санкция в размер от 250 до 2500 лв.

За събирането на глоба или имуществена санкция е необходима проверка дали съответното решение е обжалвано и ако е, дали е приключило производството по него, като за целта се извършва проверка на място или на интернет страницата на съответния съд. Влизането в сила на дадено решение има важни правни последици както за КЗД, така и за участващите в производството пред нея субекти, с оглед на възможността за водене на дела за обезщетения в съда по реда на чл. 71 и сл. от Закона за защита от дискриминация. Установяването му става след проверка в информационната система на КЗД и на интернет страницата на съответния съд. Последващо действие е заверка на самото решение с подпис и печат.

С оглед гореизложеното, прилагаме примери с решения на Комисията за защита от дискриминация, от които може да се проследи дейността ѝ в частта, в която са наложени ПАМ, глоби или имуществени санкции и последващия контрол по изпълнението им.

ПРИМЕРИ:

❖ Изпратена е покана за доброволно изпълнение до „П.-К“ АД с писмо на КЗД от 06.11.2017 г., в отговор на което с писмо от 13.11.2017 г. И. Б. – изпълнителен директор на „П.-К“ АД ни уведомява за изпълнение на имуществена санкция в размер на 250 лв., наложена с Решение №161/15.05.2017 г. по преписка №93/2016 г. на Комисия за защита от дискриминация, с което е установена дискриминация по признак „образование“ и нарушение на чл. 26 от ЗЗДискр. Дадена е и препоръка на основание чл. 47, т. 11 от ЗЗДискр. с превантивна цел - П.-К“ АД, представлявано от изпълнителния директор И. Б., занапред при обявяването на свободно място за работа да не допуска поставянето на изисквания, свързани с признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и да не поставя изисквания относно висшето учебно заведение, в което да е завършено висшето образование.

❖ С преводно нареждане от 1000 лв. по сметката на Комисията за защита от дискриминация е платена имуществена санкция от „Ю. Б.“ ЕООД, наложена с Решение №13/2017 г. по преписка №356/2014 г., с което установява, че ответната страна „Ю Б.“ ЕООД, представлявана от управителя Д. Д., в качеството на работодател, осъществила дискриминация спрямо Р. И. Н. под формата на тормоз по смисъла на чл. 5, във вр. с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“ и налага, на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., имуществена санкция в размер на 1000 лв.

❖ С Решение №42/31.01.2017 г. на КЗД по преписка №22/2015 г., се установява, че инж. Ж. Р. Ц., в качеството си кмет на о. С. през процесния период осъществил

дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. по признак „политическа принадлежност“ по отношение на В. К. Г. от гр. С. На основание чл. 78, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация му е наложена глоба в размер на 250 лв. В изпълнение на постановеното решение, от своя страна, с преводно нареждане кметът изплаща на КЗД 250 лв. глоба.

❖ С преводно нареждане от 250 лв. по сметката на КЗД е платена глоба от Е. Е. А., наложена с Решение №239/12.072017 г. по преписка №453/2017 г., за установената по отношение на Н. П. П. – Л пряка пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“, извършена от Е. Е. А - изпълняващ до 05.05.2015 г. длъжността директор на Регионална инспекция по околната среда и водите в гр. Х. На последния е наложена, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., глоба в размер на 250 лв.

V. ФИНАНСОВА ДЕЙНОСТ

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

За изпълнението на основните си функции, определени от Закона за защита срещу дискриминация, като осъществяване на контрол по прилагането и спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, постановяване на мерки за предотвратяване и преустановяване на нарушението, предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация, провеждане на независими проучвания относно дискриминацията и др. на КЗД за 2017 г. е утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 500 000 лв. Същият е определен на база 77 щатни бройки, въпреки че от 2013 г. числеността на персонала на КЗД е 89 души.

През отчетния период бюджетът на Комисията е увеличен с 188 761 лв., в т.ч.: съгласно ПМС 224/2017 г. - 125 000 лв. и по програма „Старт на кариерата“ – 63 761 лв.

Общият размер на бюджета за 2017 г. възлиза на 2 688 761 лв.

1. Разходи за заплати, възнаграждения и осигурителни вноски

По §01 „Заплати и възнаграждения за персонала, нает по трудови и служебни правоотношения“ са разходвани общо 1 178 031 лв.

По §02 „Други възнаграждения и плащания за персонала“ разходът е в размер на 342 809 лв. Тази сума включва възнаграждения на 5 лица нещатен персонал, нает по трудови правоотношения; възнаграждения по граждански договори, както и договори на лица, наети по ОП РЧР „Старт на кариерата“. Тук намират отражение и обещанията за неизползвани отпуски, съгласно КТ и ЗДСл, изплатено СБКО на персонала, болнични за сметка на работодателя, представително облекло на държавните служители и средствата за облекло на заетите по трудово правоотношение служители.

Плащания на осигурителни вноски за сметка на работодателя са в размер на 214 845 лв.

2. Разходи за издръжка

Разходите по §10 „Издръжка“ възлизат на 713 186 лв. Разходите по това перо са свързани с обезпечаване на текущи сметки за материали и консумативи,

телефони, интернет, охрана, пощенски услуги, реклама, както и всички разходи, свързани с реализацията на дейностите по проектите, изпълнявани от КЗД. Отразени са и транспортните разходи, свързани с производството на КЗД, разходи за застраховки, текущ ремонт, данъци, командировки в страната, командировки в чужбина, разходи за гориво, ел. енергия, вода и други неklasифицирани разходи.

Комисията за защита от дискриминация е член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET) от 2006 г. В мрежата членуват около 30 държави, които обменят опит и добри практики, тълкуване на основни понятия, свързани с равното третиране. Подготвяните от EQUINET доклади се представят на Европейския парламент и Европейската комисия. За членството си в EQUINET КЗД заплаща членски внос, който е за сметка на утвърдения ѝ бюджет и е отразен в §46-00 „Разходи за членски внос”; размерът му е 1 956 лв.

3. Трансфери

Комисията има движение по следните трансферни подпараграфи:

§61-05 „Трансфери от МТСП по програми за осигуряване на заетост (+/-)” - отразени са средствата, получени по проект „Старт на кариерата” - 64 442 лв.

§63-01 „Получени трансфери (+)” – отразени са средствата по проект по ОП РЧР в размер на 524 090 лв.

§69-01 „Трансфери за поети данъци върху доходите на физическите лица” - 132 916 лв.

§69-05 „Трансфери за поети осигурителни вноски за ДОО” – 185 904 лв.

§69-06 „Трансфери за поети осигурителни вноски за здравно осигуряване” – 80 037 лв.

§69-07 „Трансфери за поети осигурителни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване” – 40 937 лв.

§69-08 „Корективен трансфер за поети осигурителни вноски и данъци” – 55 583 лв.

4. Капиталови разходи

По §52-04 „Придобиване на транспортни средства” са отчетени разходи за закупуване на автомобили в размер на 39 820 лв.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

VI. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

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

През 2017 г. КЗД продължи взаимодействието с редица национални органи, както и с органи на международни организации със сходни компетенции или сфери на дейност. Сътрудничеството протича под различни форми – аналитична дейност; дейност и функции, свързани с акредитацията от Организацията на обединените нации на Комисията като национален орган по правата на човека със статут „Б”; дейности и функции на КЗД като национална точка за контакт по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа;

иницииране и участие в редица форуми, работни срещи и групи, семинари и дискусии; осъществяване на формални и неформални контакти.

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

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

Възлагането на отделна сфера на компетентност на отделен държавен орган определя значението на равенството и недискриминацията в нашето общество. Целите на ЗЗДискр. според чл. 2 са да осигурят на всяко лице правото на равенство пред закона; равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу дискриминацията.

Дейност на КЗД в рамките на междуинституционалното сътрудничество на национално ниво

Сътрудничество с органи на изпълнителната власт

1. Взаимодействие с органи към Министерския съвет

➤ *Национален съвет за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси*

➤ В отговор на искане от Председателя на Националния съвет по етнически и интеграционни въпроси, Комисията за защита от дискриминация изготви становище по изпълнението на дейностите, заложи в Националния план за действие по инициативата „Десетилетие на ромското включване 2005-2015“, по приоритет 5 „Върховенство на закона и недискриминация“.

През 2017 г. експерт от отдел АПМС изготви информационна справка за дейността на КЗД по въпросите за защита от дискриминация на етнически признак и по-конкретно - защитата от дискриминация по отношение на ромите.

➤ *Национален съвет по равнопоставеност на жените и мъжете*

През месец септември 2017 г. експерт от отдел АПМС взе участие в редовното заседание на Националния съвет по равнопоставеност на жените и мъжете към Министерски съвет и изготви последващи становища по приетите точки от решението на заседанието.

➤ *Национален съвет за интеграция на хората с увреждания*

През 2017 г. експерт от отдел АПМС взе участие в Националния съвет за интеграция на хората с увреждания.

2. Взаимодействие с министерства

➤ *Министерство на външните работи*

През 2017 г. КЗД се изяви като стабилен партньор на Министерството на външните работи във връзка с изпълнението на международни ангажменти, поети от Република България в областта на правата на човека по основни антидискриминационни въпроси, касаещи дейността на международни организации – Европейски съюз, Съвет на Европа, Организация за сигурност и сътрудничество в Европа, Организация на обединените нации. Бяха изготвени експертни становища във връзка с процеса на представяне на периодични доклади по изпълнението на международни конвенции, по които Република България е страна и с поддържането на постоянен диалог с международните органи.

Във връзка със статута на Комисията като национален орган по правата на човека със статут „Б“ съгласно Парижките принципи, КЗД участва активно в изготвянето на становище по изпълнението на препоръките от Универсалния периодичен преглед пред Съвета по правата на човека към Организацията на обединените нации, като комуникира на МВнР становища и отговори по въпроси, обхващащи различни аспекти от борбата и превенцията срещу дискриминация.

КЗД изготви актуална справка и предостави отговори на въпросник от Комитета по икономически, социални и културни права към ООН, отговорите на който съставляват доклад на Република България по изпълнението на задълженията, произтичащи от Международния пакт за икономически, социални и културни права.

Отново във връзка с контролните механизми по международни конвенции, по които Република България е страна, експерт от отдел АПМС попълни части от въпросник на Комитета по гражданските и политическите права към ООН, отговорите към който съставляват доклад на Република България по изпълнението на задълженията, произтичащи от Международният пакт за гражданските и политическите права.

КЗД допринесе с експертни становища и към изготвянето на националните мониторингови доклади за напредъка към следните конвенции, по които Република България е страна: XX, XXI и XXII консолидиран доклад на Република България по Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация и III национален доклад по прилагането на Рамковата конвенция за закрила на националните малцинства на Съвета на Европа.

КЗД взе активно участие със статут на наблюдател в създадения с Решение №796/13.12.2013 г. на Министерския съвет Национален координационен механизъм по правата на човека, който позволява на органа за равнопоставеност да допринася, съгласно законовите си правомощия и компетенции, в изграждането на единна позиция на Република България относно изпълнението на поети от страната международни ангажменти. В рамките на Механизма беше проведено петото му заседание с участието на експерт от отдел АПМС.

И през 2017 г. КЗД се включи в подготовката на българската делегация, която участва в международната среща-преглед по човешкото измерение на ОССЕ. Експерти от Комисията подпомогнаха дирекция „Права на човека“ на МВнР, изпращайки актуална информация за дейността си по конкретни теми, засегнати в срещата-преглед на ОССЕ за изпълнението в областта на човешкото измерение, проведена в средата на септември във Варшава. Направленията, по които КЗД анализира и докладва работата на органа по равнопоставеност в България бяха следните: „Гарантиране на равното упражняване на права и равно участие в политическия и обществен живот“; „Противодействие на расизма, ксенофобия и дискриминация“; „Борба с антисемитизма и нетолерантността и дискриминацията“.

срещу християни, мюсюлмани и членове на други религии“; „Превенция и реагиране по престъпления от омраза в ОССЕ региона; „Въпроси относно равното третиране и включване на Роми и Синти, вкл. изпълнение на Плана за действие на ОССЕ за подобряване ситуацията на ромите и Синтите“; „Права на лица от различна националност и национални малцинства“ и „Превенция на агресивен национализъм, расизъм и шовинизъм“.

Отново във връзка с международните ангажменти на Република България, произтичащи от членството ѝ в ОССЕ, КЗД допринесе с информация от своята компетентност и правомощия при попълването на въпросник от ОССЕ, свързан с физическата неприкосновеност, свобода, сигурност и достойнство на защитника на правата на човека.

Доброто сътрудничество между КЗД и МВнР бе затвърдено и чрез информационното съдействие посредством писмени справки, което КЗД оказва при изготвяне доклада на Агенцията на ЕС за основните права за Република България за 2017 г.

Не на последно място по важност следва да се отбележи активната съвместна работа между КЗД и МВнР в рамките на големия брой проведени се срещи на междуправителствената работна група във връзка с приемане на Република България като пълноправен член на Международния алианс за възпоменание на Холокоста.

➤ *Министерство на труда и социалната политика*

През 2017 г. КЗД продължи активното си сътрудничество с Министерството на труда и социалната политика по ключови теми, свързани с националната и международната политика за превенция и борба с дискриминацията, равенство на половете, интеграция на хората с увреждания и защита правата на ЛГБТИ хората.

През 2017 г. КЗД предостави информация на МТСП във връзка с изготвянето на доклад за ситуации на несъответствие на българското законодателство с разпоредби на ревизираната Европейска социална харта, които ще бъдат предмет на разглеждане на 135-то заседание на Правителствения комитет по ЕСХ, Съвет на Европа. В становището си КЗД потвърждава и обосновава, че с недопускането на граждани на трети държави да бъдат назначавани по служебно правоотношение се цели запазване на националния суверенитет при участието на Република България в единния общ пазар, имплементиращ в себе си и свободното движение на лицата (в частност на работници), на територията на целия Европейски съюз, което поставя държавите-членки в положение на взаимност при отваряне на собствения си пазар на труда, а както стана ясно по-горе, еквивалентни права въз основа на международните споразумения са предоставени и на граждани на страните-членки по споразумението за Европейското икономическо пространство и на тези на Конфедерация Швейцария. Нормата на чл. 7 на ЗДСл. е специална разпоредба, в която в закон е предвидено различно третиране на лица с различно гражданство, обективно оправдано, пропорционално и необходимо, въз основа на подробно анализирани по-горе основания. Правото в България допуска граждани на други държави да работят в държавната администрация, но само по трудови правоотношения, не и като държавни служители.

Експерт от отдел АПМС участва през януари 2017 г. в кръгла маса, организирана от МТСП и Министерството на здравето и социалните въпроси на Кралство Швеция на тема „Насърчаване икономическата независимост на жените: постижения и предизвикателства“.

Представители на КЗД участваха в заседанията на МРГ към МТСП за определяне на отговорни органи на независим мониторингов механизъм според разпоредбите на чл. 33, т. 2 от Конвенцията за правата на хората с увреждания, във връзка с който експерти от отдел АПМС изготвиха няколко становища. Бе изготвено и изпратено до

съответната отговорна дирекция в МТСП и становище във връзка с Предложение за изменение на Правилата за дейността на Експертната работна група за координация на Плана за действие на Република България за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания (2015-2020) с цел оставане на КЗД в работната група за координация със статут на наблюдател.

➤ *Министерство на правосъдието*

През 2017 г. протече активно и разностранно по тематика сътрудничество между КЗД и Министерството на правосъдието. Представител на КЗД участва в работни срещи на ГД ИН към Министерство на правосъдието по проект на Съвета на Европа „Подкрепа за изпълнението на решенията на Европейския съд по правата на човека и стандартите и препоръките на КПИ за България (реформа в затворите)“ във връзка с пренаселеността в затворите, като КЗД подкрепи разработената по проекта Стратегия и план за действие, както и в работни срещи за разработване на Стратегия за здравните грижи в затворите по същия проект. Съветът по изпълнение на наказанията по смисъла на Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, чл. 32 и чл. 33 според Стратегията ще включва редица български институции, които да следят за спазване на стандартите по правата на човека, като КЗД ще има роля на наблюдател.

Отново по проект „Подкрепа на изпълнението на решенията на ЕСПЧ и стандартите и препоръките на КПИ (реформа в затворите)“, финансиран от Съвета на Европа и изпълняван от Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“, експерт от отдел АПМС изготви редакционни предложения относно представения проект на „Оперативни насоки и протокол за борба с малтретирането, междузатворническото насилие и корупцията.“

Служители от отдела разработиха идейни проекти във връзка с предефинирането на проекти по Норвежкия финансов механизъм 2014-2021, включително участие на представител на КЗД в среща в Министерството на правосъдието и в Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ към Министерство на правосъдието във връзка с предефинирането на проекти по Норвежкия финансов механизъм 2014-2021.

Друга област на тясно сътрудничество между КЗД и министерството бе във връзка с приемането на Стратегията за борба с домашното насилие, като експерт от отдела координираше комуникацията с МП за включване на КЗД като отговорна институция по определени дейности към стратегията.

През 2017 г. служител от отдел АПМС осъществява работна комуникация във връзка с участието на членове и служители на КЗД в работни групи по въпросите на ксенофобията, расизма и други форми на нетолерантност (престъпления от омраза и слово на омраза), организирани от Европейската комисия.

В края на годината КЗД беше част от съгласувателна процедура по проекта на закон за ратифициране на Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулска конвенция).

➤ *Министерство на вътрешните работи*

През 2017 г. КЗД изпрати становище до МВР с предложения за дейности на КЗД във връзка с процедурата по разработване на Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за периода 2017-2018 г. Експерти от отдел АПМС предоставиха информация, свързана с изпълнението на дейности, заложи в Националната програма за превенция и защита от домашно насилие за 2016 г. от компетентност на Комисията за защита от дискриминация.

Сътрудничество с органи на съдебната власт

➤ Конституционен съд на Република България

Експерти от Дирекция СПАП изготвиха Становище по конституционно дело №2/2017 г. във връзка с установяване на противоконституционност на разпоредбата на чл. 40, ал. 1, т. 2 от Закона за здравното осигуряване в частта ѝ, която се отнася за работещите пенсионери, регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, чрез препращане към чл. 4, ал. 3, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване.

Сътрудничество с други публични институции

➤ Омбудсман

КЗД осъществи сътрудничество със службата на омбудсмана на Република България чрез подпомагане на омбудсмана при изпълнение на вменените му задължения на национален мониториращ орган по Конвенцията на ООН за правата на детето, като предостави информация по въпросите от компетентността на Комисията за защита от дискриминация в отговор на въпросник, изпратен във връзка с предстоящия годишен доклад на омбудсмана, който да даде оценка за степента на привеждане на националното законодателство в съответствие с изискванията на Конвенцията на ООН за правата на детето, както и изпълнението на препоръките на Комитета по правата на детето след разглеждането на трети, четвърти и пети периодичен доклад за Република България.

През декември 2017 г. представител на КЗД участва в среща за старт на кампанията за защита правата на децата, останали с един родител.

➤ Национален институт по правосъдие

На 13 юни 2017 г. Комисията за защита от дискриминация бе домакин на работна среща с цел обмяна на опит и повишаване на информираността за правната рамка и практическия механизъм за защита от дискриминация в Република България.



Петнадесет гости от Република Ирак – народни представители и представители на неправителствени организации, бяха на работно посещение в България за няколко дни и първата от поредицата работни срещи се осъществи в седалището на КЗД.



На 29 септември 2017 г. КЗД беше домакин на магистрати от няколко държави – членки на Европейския съюз, посетили България с посредничеството на Националния институт по правосъдие по Обменната програма на Европейската мрежа за съдебно обучение.

Сътрудничество с организации от неправителствения сектор и други

1. Дипломатически представителства в Република България

➤ Посолство на Кралство Мароко



На 21.02.2017 г. Н. Пр. г-жа Закия Ел Мидауи – извънреден и пълномощен посланик на Кралство Мароко в България, беше на посещение в КЗД. Тя разговаря с председателя на Комисията за защита от дискриминация г-жа Ана Джумалиева и заместник-председателя г-н Баки Хюсеинов.

➤ Мисията на държавата Израел



Експерти от отдел АПМС изготвиха преглед на законодателната и политическата рамка за защита от дискриминация в Държавата Израел, както и анализ на възможностите за проектно сътрудничество, във връзка с официално посещение на

г-жа Иман Амаша - заместник-ръководител на мисията на Държавата Израел в Република България, в КЗД.

➤ Посолство на Република Косово



На 27.06.2017 г. Н. Пр. г-н Шпед Калаба – извънреден и пълномощен посланик на Република Косово в България беше на посещение в КЗД.

➤ Посолство на САЩ



На 13 март 2017 г. ръководството на Комисията за защита от дискриминация проведе работна среща с експерти, адвокати и прокурори от държавния департамент на САЩ, които бяха в страната ни във връзка със съвместно организиран от Посолството на САЩ в Република България и Комисията за защита от дискриминация 3-дневен семинар с повече от 70 участници на тема, свързана със защитените от Закона за защита от дискриминация признаци „религия“ и „убеждения“.

На 14-16 март 2017 г. в София, Комисията за защита от дискриминация и посолството на САЩ в Република България в партньорство организираха семинар на тема „Защита на свободата на вероизповедание и борба с дискриминацията и насилието по признаци религия и убеждения“.





Експерти от отдел АПМС участваха в изготвянето на проектно предложение за дейности, финансирани от САЩ.

- Посолство на Република Азербайджан
Участие на представители на КЗД като гости в официални събития, организирани от Република Азербайджан.
- Посолство на Република Индонезия
Участие на представители на КЗД като гости в официални събития, организирани от Република Индонезия.
- Комисар за защита на равенството на Република Сърбия
На 30 ноември 2017 г. Ана Джумалиева - председател на Комисията за защита от дискриминация, Баки Хюсеинов - зам.-председател на КЗД, Златина Дукова, Владимир Стоименова-Делийска, Петър Кичашки и Наско Атанасов – членове на КЗД, се срещнаха със сръбския комисар за защита на равенството Бранкица Янкович.



По време на срещата председателят на КЗД и ръководителят на сръбския сроден орган подписаха Декларация за сътрудничество, с която двете страни потвърдиха своята ангажираност за задълбочаване на сътрудничеството в областта на гарантирането на равни възможности и борбата с дискриминацията.



Чрез подписване на Декларацията двата национални органа за равнопоставеност изразиха своето желание за сътрудничество чрез съвместно участие в изследователски проекти, конференции, семинари и други партньорски инициативи за обмяна на опит и добри практики.



Непосредствено преди посещението, г-жа Янкович заедно със зам.-председателя на КЗД Баки Хюсеинов посетиха Министерството на труда и социалната политика, където се срещнаха със заместник-министър Зорница Русинова.



По време на срещата зам.-министър Русинова представи приоритетите на българското председателство на Съвета на Европейския съюз, като изрично отбеляза ползотворното сътрудничество между Министерството и КЗД при реализиране на значими цели чрез успешното осъществяване на проекти със средствата на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

2. Национални и международни организации с нестопанска цел

През 2017 г. КЗД създаде нови контакти с международни неправителствени организации и утвърди сътрудничеството си с партньори от гражданския сектор от предишни години.

➤ Рома Верситас

Участие в събитие, организирано от Рома Верситас по повод на 3-тия рожден ден на организацията.

Посрещане на група младежи и студенти от ромски произход в КЗД, запознаване с основни моменти от производството и изслушване на открито заседание в залата.



➤ Фондация за достъп до права

През август 2017 г. експерт от отдел АПМС изготви отговори и участва в среща-интервю с представител на фондацията по въпроси, свързани с расизма, ксенофобията и др. по проект, изпълняван от Фондацията - „Полицията в близост до обществото срещу расизма, ксенофобията и други форми на нетърпимост“.

Фондация „Конрад Аденауер“

В КЗД се състоя работна среща между председателя на Комисията - доц. д-р Джумалиева и Хармут Ранк - директора на правната програма на Фондация „Конрад Аденауер“.



Обсъдени бяха форми на публично и гражданско сътрудничество и обмяна на опита на КЗД с широк кръг от заинтересовани страни в областта на равните възможности в областта на заетостта и образованието.

➤ Европейска асоциация на Свидетели на Йехова



На 04.12.2017 г. Председателят на Комисията за защита от дискриминация се среща с Марк Хансен и Юрген Пидърсен, представители на Европейската асоциация на Свидетели на Йехова, и Красимир Велев от правния отдел на администрацията на религиозното изповедание в София .

➤ „Шалом“ - организация на евреите в България

➤



В Комисията за защита от дискриминация се проведе среща между Ана Джумалиева – председател на КЗД и д-р Александър Оскар – председател на ОАБ „Шалом“, Роберт Джераси - председател на Комисията за борба с антисемитизма, ксенофобията и езика на омразата към Изпълнителното бюро на „Шалом“, и Юлия Дандолова - изпълнителен директор на „Шалом“.

➤ Център за изследване на демокрацията

Експерти от отдел АПМС предоставиха отговори на въпросник на Център за изследване на демокрацията във връзка с изготвянето на доклада на ФРА за 2017 г.

Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“



Комисията за защита от дискриминация бе посетена от сурвакарчета, ученици от Начално училище „Д-р Петър Берон“, Самоков. Поводът бе честването на Василица – ромската Нова година, а инициативата е на Центъра за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“.



Децата представиха традицията в посрещането на Банго Васил от семейството.

➤ Европейският ромски информационен офис

През септември 2017 г. беше проведен семинар, организиран от Европейския информационен ромски център в тясно сътрудничество с Еквинет на тема „Прекратяване на дискриминацията срещу роми на пазара на труда: роля на органите по равнопоставеност“. Сред целите на събитието бяха: 1) Подпомагане работата на органите по въпросите на равенството и антидискриминационните експерти за прекратяване на дискриминацията срещу ромите в трудовата заетост; 2) Обсъждане на основните предизвикателства, пред които са изправени органите по въпросите на равенството, за премахване на дискриминацията по отношение на заетостта и споделяне на примерни решения/добри практики, които те използват за решаването им; 3) Подобряване на сътрудничеството между органите по въпросите на равенството, ромите и гражданското общество за прекратяване на дискриминацията по отношение на ромите в сферата на заетостта.

➤ Международна организация на франкофонията

През 2017 г. експерти от отдел АПМС осъществиха комуникация с Международната организация на франкофонията относно изготвени от експертите проектни предложения.

➤ Датски институт по права на човека

През септември 2017 г. експерти от отдел АПМС предоставиха становище по въпросник на Датски институт по права на човека.

3. Висши учебни заведения

Софийски университет „Св. Климент Охридски“



На 8 февруари 2017 г. студенти от Софийски университет „Св. Кл. Охридски“, специалност „българска филология“, посетиха КЗД в рамките на студентската си практика. Младежите изучават и изследват българската публична реч, включително и юридическата публична реч.



Затова присъстваха на две открити заседания заедно с доц. д-р Надежда Стаянова, преподавател по български език и публична реч в Катедрата по български език на СУ.

Югозападен университет „Неофит Рилски“



Студенти от Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“ посетиха Комисията за защита от дискриминация. Те бяха запознати със спецификата в производството пред Комисията и с нейната превантивна дейност. Посетиха и заседание в зала.

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



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

Сътрудничество с международни, регионални и европейски организации и институции



➤ Организация на обединените нации

- На 14 август 2017 г. в Комисия за защита от дискриминация г-жа Ана Джумалиева – председател на КЗД, прие на работна среща г-жа Мария Хесус Конде, представител на УНИЦЕФ за България. Участие в двустранната среща взеха и г-жа Елена Атанасова, програмен директор „Мониторинг на правата на детето“, г-н Роберт Джераси – съветник в КЗД, и експерти от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“ на КЗД.

-



Обсъдени бяха допирните точки между двете институции, потенциалните приоритети за бъдещо сътрудничество в областта на защитата от дискриминация на подрастващите от особено уязвими групи - деца от институции и възпитателни училища-интернати и социално педагогически-интернати, деца с увреждане, деца от малцинствени общности, деца бежанци или емигранти. Комисията за защита от дискриминация представи опита си от обучителни мероприятия, както и материали, изготвени по проекти на Комисията, които се ползват от нейните регионалните представители при информационни срещи с ученици, младежи и представители на образователни институции из страната. Обсъдена беше възможността за подписване на споразумение за партньорство, с което да се даде начален тласък на дългосрочно и устойчиво сътрудничество за защита и насърчаване правата на децата в България, включително и правото на равно третиране и насърчаване на равни възможности.

➤ Съвета на Европа

- През май 2017 г. експерти от отдел АПМС участваха в семинар на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа във връзка с приемането на преработената Обща политическа препоръка №2 относно стандарти за органите за равнопоставеност. Отделът предостави информация за изказването на българската делегация във връзка с предоставянето на заключенията на ЕКРН относно изпълнението от Република България на препоръки - предмет на междинен преглед, по време на срещата на постоянните представители на СЕ на 10 май 2017 г.

- Служители от отдел АПМС оказаха експертно съдействие и проведоха комуникация във връзка с осъществяване проект на СЕ за подобряване достъпа на ромските жени до правосъдие „JUSTROM”.

- Председателят на КЗД и експерт от отдел АПМС взеха участие в Шестата международна конференция на жените роми „Жените и парламентарно представителство: случаят с ромските жени и жените от пътуващите общности“, състояла се на 6-7 ноември 2017 г. в Двореца на Европа в гр. Страсбург, Франция.

-



По време на конференцията Ана Джумалиева се срещна с генералния секретар на Съвета на Европа Турбьорн Ягланд, както и с началника на отдела във връзка с ромските въпроси и въпросите на представителите на пътуващите общности г-н Торстен Афербах.



- На 16 ноември 2017 г. г-н Томас Бочек посети Комисията за защита от дискриминация.

-



Той е специален представител на генералния секретар на Съвета на Европа по миграцията и бежанците с правомощия, свързани със събирането на сведения относно спазване от държавите-членки на основните права на бежанците и мигрантите и с приоритетно направление в работата с децата мигранти.

➤ Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа

През 2017 г. КЗД осъществи динамично сътрудничество с ОССЕ в няколко направления.

- Комисията изпълни ангажиментите си на Национална точка за контакт към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа въз основа на Решение 9/09 на Комитета на министрите на ОССЕ за събиране и предоставяне на данни и статистика за

престъпленията от омраза в Република България. През първата половина на годината експерти от КЗД преведоха годишния въпросник и изпратиха искане за информация и статистически данни до Министерство на правосъдието, Министерство на вътрешните работи, Върховна касационна прокуратура, Върховен касационен съд, Висшия съдебен съвет и Националния статистически институт. Експерт от отдел АПМС анализира получените данни и въведе информацията в онлайн въпросника, координиран от БДИПЧ на ОССЕ.

- На 16 и 17 ноември 2017 г. във Виена беше проведена Годишна среща на националните контактни точки на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа за докладване на престъпления от омраза.

-



Комисията за защита от дискриминация бе представлявана от д-р Владимира Стоименова-Делийска, член на КЗД.



- На 6 декември 2017 г. председателят на Комисията за защита от дискриминация Ана Джумалиева и експерти от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“ проведоха работна среща с експерти от Бюрото на ОССЕ по демократичните институции и правата на човека.

-





Повод за посещението на ОССЕ в България бе осъществяването на Мисия за оценка на потребностите по въпросите на антисемитизъм и враждебните нагласи спрямо различните етноси и религии в България.

- През 2017 г. зам.-председателя на КЗД г-н Баки Хюсеинов проведе среща с представител на ООСЕ мисия в България за наблюдение на изборите, като бе обсъден въпроса за дискриминационни практики, свързани с провеждането на предизборни кампании и избори.

-

Сътрудничество с Европейския съюз

➤ Европейска Комисия

През 2017 г. представители на КЗД участваха в работни заседания на Групата на високо равнище за борба с расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност. Третата среща на групата се проведе в град Брюксел през юни и фокусира работата си на експертно ниво за насърчаване по-нататъшния обмен и разпространение на най-добри практики между националните органи и международните институции, както и върху конкретни дискусии за това как да се отговори на съществуващите пропуски, да се предотвратят и борят по-добре с престъпленията от омраза и други явления, подстрекавани от дискриминационни и омразни нагласи. КЗД участва в обсъждането и споделянето на текущи практики и предстоящи инициативи, необходими подобрения и възможности за финансиране на дейността на национални органи чрез проекти във връзка с постигане целите на работната група за всяка една от основните теми - противодействие и мониторинг на речта от омраза и противодействие и подобряване на механизма за регистрация на престъпленията от омраза в ЕС.

Към тази група на високо равнище са сформирани две работни подгрупи. Едната от тях е Подгрупа за борба с онлайн словото на омраза и се координира от ЕК. Служители на КЗД участваха в двете ѝ работни заседания през 2017 г., отново в град Брюксел. Втората работна подгрупа е за методологии за докладване и събиране на статистика и информация за престъпления от омраза, която се координира от Агенцията на ЕС за основните права. Участието в тази работна група и в двете ѝ подгрупи за противодействие и докладване на слово от омраза и подобряване на регистриране и докладване на престъпленията от омраза доведе до обсъждане на идеи и бъдещи дейности, които КЗД се стреми да осъществи на национално ниво като основен координатор по темите за престъпления от омраза и слово на омраза.

➤ Европейският институт за равенство на половете

Експерт от отдел АПМС представи дейността на КЗД във връзка с равенство на половете и насилие над жени пред представители на Европейския институт за равенство на половете във връзка с възможността за евентуални инициативи на КЗД по тези теми в рамките на Председателството на България на Съвета на Европейския съюз, по отношение на които ЕИРП може да окаже подкрепа;

➤ Агенция за основните права на Европейския съюз

Успешното взаимодействие с Агенцията за основните права на Европейския съюз продължи и през 2017 г. Информационният обмен между двата органа включи коментари и становища относно няколко важни за работата на Агенцията теми.

- Представители на КЗД участваха в две работни заседания на подгрупата за методология за докладване и събиране на статистика и информация за престъпления от омраза към Агенцията на Европейския съюз за основни права. Зам.-председателят на КЗД, г-н Баки Хюсеинов участва в конференция на високо равнище „Ударите на реалността: преживяванията на имигрантите и малцинствата в ЕС“.

- Експерти от отдел АПМС изготвиха бележки за съответствието с приоритетите на КЗД по предложени дейности, свързани с политиките на Агенцията на Европейския съюз за основните права за 2018 г., които ФРА предвижда да провежда в областите „Недискриминация и социално приобщаване“ и „Расизъм и слово на омраза“.

- По време на официалното посещение в България на 19.09.2017 г. на г-н Майкъл О'Флайрти – директор на Агенцията на ЕС за основните права беше проведена среща с членове на Комисията за защита от дискриминация, на която те бяха запознати с настоящата работа на ФРА във връзка с бъдещото председателство на Република България на Съвета на ЕС и бяха обсъдени възможности за сътрудничество между двете институции.



Европейска мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET)

Комисията за защита от дискриминация е активен член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност със седалище в гр. Брюксел, която в настоящия момент включва 46 организации от 34 европейски държави, които са упълномощени да противодействат на дискриминацията по защитени признаци в качеството на национални органи по въпросите на равенството. Сътрудничеството

на Комисията в рамките на Мрежата се осъществява под формата на интензивен обмен на информация, както и участия на представители на органа за равнопоставеност във форуми, организирани от Мрежата.

През 2017 г. представители на КЗД участваха в следните работни групи и клъстери към ЕКВИНЕТ:

- 1) РГ „*Равнопоставеност на половете*“ – Представители на КЗД участваха в двете срещи на работната група през пролетта и есента на 2017 г. Участниците в групата подпомагат подготовката и реализацията на дейността на ЕКВИНЕТ по предстоящи събития, изследвания и публикации, както и участие в правенето на политики на ниво ЕС. Основните теми на обсъждане, анализиране и работа на групата за 2017 г. бяха: кариерно развитие на жените, равнопоставеност на жените в областта на образованието и насилие над жени и насилие, основано на пола.
- 2) РГ „*Комуникационни практики и стратегии*“ – принос на КЗД за ЕКВИНЕТ календар за 2018 г.; координация участието на КЗД чрез произведения от фотоизложбата „Света на многообразието“ в честване на 10-годишнината от създаването на ЕКВИНЕТ мрежата; участие на представител на КЗД в провело се през пролетта на 2017 г. второ обучение относно използването на социалните медии за специфичните комуникационни цели на органите за равнопоставеност.
- 3) РГ „*Законодателство за равенство*“ – участие в работна среща на групата през май 2017 г. в гр. Брюксел, по време на която бе приета концепция и структура за изработване на работен документ за признаците „религия“ и „вяра“; участие във втора работна среща на групата през ноември 2017 г. в гр. Атина, по време на която беше обсъден работен вариант на доклад на ЕКВИНЕТ относно признаците „религия“ и „вяра“.
- 4) РГ „*Формиране на политики*“ - участие във втората работна среща на групата, посветена на възможностите за сътрудничество между органите за равнопоставеност и омбудсмана през септември 2017 г. в гр. Загреб.
- 5) *Клъстер за квазисъдебни органи* – на 31.05.2017 г. се проведе учебно посещение на клъстера за квазисъдебни органи към ЕКВИНЕТ под домакинството на КЗД в София.





6) В отзивите си след посещението членовете на клъстера единодушно изразиха становище, че българският модел на орган за равенство - КЗД, трябва да послужи за модел на органи с квазисъдебни функции. На 29 ноември 2017 г. се проведе второ учебно посещение на клъстера, този път в град Утрехт, Холандия.

7) *Клъстер за изследвания и събиране на данни в областта на равенството* - на 30 ноември 2017 г. в град Берлин представители на КЗД участваха за първи път в работен клъстер, фокусиран върху работата на органите по равнопоставеност по изследвания и събиране на данни в областта на равнопоставеността. Обсъдени бяха бъдещи дейности в областта.

Работа в мрежата на ЕКВИНЕТ се извърши от членове на КЗД и експерти от администрацията и чрез участието им в редица специализирани, тематични семинари, обучения и конференции, организирани от ЕКВИНЕТ:

- Участие в конференция „Напредък на равнопоставеността: потенциалът на задължението за равнопоставеност“, проведена на 4 май 2017 г. в град Брюксел. Конференцията даде възможност за обмяна гледните точки на няколко заинтересовани страни и представители от страните-членки на Еквинет относно опита от прилагането на задълженията за равенство, както и примери за добри практики. По време на конференцията се обсъдиха възможностите и предизвикателствата при въвеждането на такива задължения в други юрисдикции и всеобщата необходимост за насърчаване на задълженията за равенство, като ефективен инструмент за постигане на равнопоставеност на национално ниво.

- Участие в обучение на РГ „Равнопоставеност на половете“ на тема „Как да образуваме случай за равен труд, равно заплащане“ в Бърно, Република Чехия, 31.08-01.09. 2017 г. Обучението предостави възможност за разглеждане на казуси по темата и на експертно ниво се разгледаха отделните елементи на съдебни процеси по казуси за равен труд - равно заплащане.

- Участие в семинар, организиран от РГ „Равенство на половете“ на тема: „Премахване на невидимите бариери пред жените: професионално развитие на

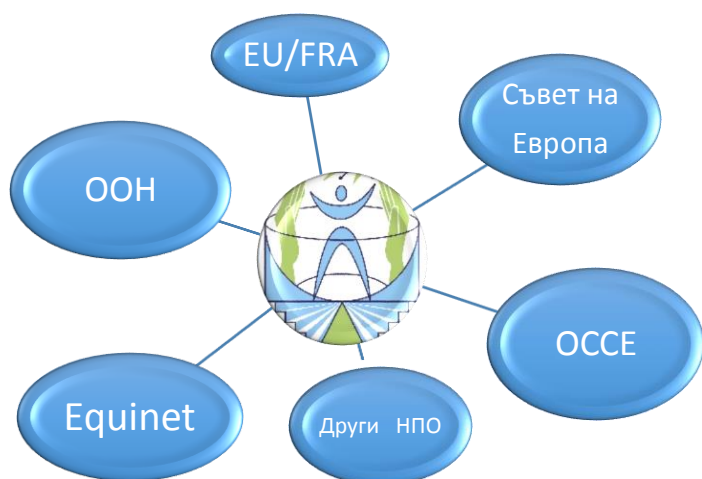
жените“ в град Талин на 13 и 14 ноември 2017 г. По време на семинара бяха представени извадки от изследвания по темата и се обсъдиха новите предизвикателства пред жените, базирани на стереотипа относно професионалната реализация на жените само в определени области на заетост, които не са много високо платени.

- Участие в семинар на Еквинет „Борба с дискриминацията срещу хора с интелектуална недостатъчност.
- Участие в обучителна сесия на Еквинет за използване на социалните медии от органите по въпросите на равенството, 4-5 април 2017 г.
- Участие в юбилейна конференция за честване на десетгодишнината от създаването на мрежата ЕКВИНЕТ с участието на зам.-министъра на труда и социалната политика - г-жа Росица Димитрова, 10 октомври 2017 г.
- Участие в Годишното общо събрание (висшия законодателен орган според Устава на ЕКВИНЕТ) на ЕКВИНЕТ, 11 октомври 2017 г.

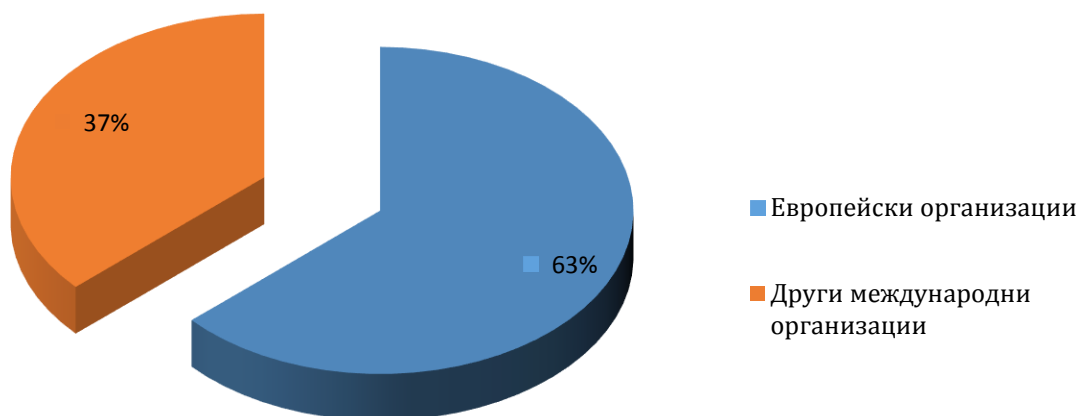
Експерти на отдел АПМС взеха активно участие в изготвянето на отговори на въпросници, доклади и други експертни информационни материали на ЕКВИНЕТ през 2017 г. Подадена бе информация във връзка с въпросници „Равнопоставеност в областта на образованието“ и относно компетенции и практика на органите по равнопоставеност в областта на изследвания, проучвания, събиране на статистически данни и анализи в областта на равнопоставеността. Експерти от отдела изготвиха информационно запитване и обобщиха резултатите му, което бе изпратено до други органи за равнопоставеност за споделяне на добри практики в сферата на повишаване на обществената чувствителност и превенция на дискриминация сред деца в предучилищна възраст и ученици.

➤ Междуинституционална платформа за социалните и икономическите права на ФРА - Европейска мрежа на националните институции за права на човека – ЕКВИНЕТ – Съвет на Европа

Представител на КЗД участва в 5-та среща на FRA-ENNHRI-EQUINET-CE, проведена на 26 септември 2017 г. в Рига, Латвия на тема „ Борба с бедността, основана на правата“.



Сътрудничество с международни организации
(подадени справки, становища и съвместни участия)



VII. ДЕЙНОСТ ПО ПРОЕКТИ

През отчетния период Комисията за защита от дискриминация продължи да работи по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“. Той е първият проект за Комисията за защита от дискриминация като конкретен бенефициент по ОП „Развитие на човешките ресурси 2014-2020 г.“

Продължителността му бе 21 месеца – от февруари 2016 г. до ноември 2017 г.; финансира се изцяло по ЕСИ. Проектът представлява част от общата дейност и усилия на Комисията за защита от дискриминация да предотвратява актуалните форми на дискриминация, да разпознава и предварително да открива опасности от нови форми на дискриминация. Идеята на проекта е да се създадат възможности и предпоставки за намаляване на бариерите пред пълноценното участие на българските граждани на пазара на труда, достъпа до качествени социални, здравни и други услуги, и социалното включване.

Комисията за защита от дискриминация изпълнява по проекта дейности, които допълват общата дейност на КЗД да предотвратява актуалните форми на дискриминация, да разпознава и предварително да открива опасности за нови форми на дискриминация, да извършва анализи, проучвания и превенция.

Общите цели на проекта са да се повиши капацитетът на Комисията за защита от дискриминация и нейните регионални представители и да нарасне ефектът от дейността ѝ по превенция, установяване и предотвратяване на дискриминацията за рискови групи и общности. Проектът подготви разработването и приложението на нова методология и инструменти в работата на КЗД, съобразени с изследвани характеристики на такива групи и общности и конкретно идентифицираните за всяка група рискове. Това дава възможност за намаляване на бариерите пред пълноценното участие на българските граждани на пазара на труда, в достъпа до качествени социални, здравни и други услуги, както и социалното включване. Работата за постигане на целта включва и поредица от семинари по въпросите на превенцията, установяването и ограничаването на случаи на дискриминация в конкретни тематични направления, насочени както към потенциални рискови групи, така и към организации и институции, осъществяващи дейност в тези сфери. Също така проектът е съобразен и със заложените хоризонтални принципи на Оперативната програма. Основните стълбове на проекта са да бъдат запазени и развити равните възможности и недопускането на дискриминация, равенството между половете и устойчивото развитие. Конкретните цели на проекта, за които КЗД работеше, бяха:

1. Да бъде актуализиран съществуващият в Комисията за защита от дискриминация модел за мониторинг на ефективността на антидискриминационните политики и практики.
2. Да се повиши ефективността на Комисията при отправянето на предложения и препоръки за преустановяване на дискриминационни практики; за отмяна на актове, издадени в нарушение на законите, уреждащи равенството в третирането.
3. Да се надгради капацитетът на КЗД да ангажира представители на заинтересованите страни в ограничаване случаите на дискриминация.
4. Изграждане на ефективни дългосрочни партньорства между Комисията и тези заинтересовани страни, както и създаване на общо разбиране за мащабите и дълбочината на проблемите и за начините за преодоляването им.
5. Да се работи за промяна на обществените стереотипи и повишаване информираността на хората, жертви на дискриминация да търсят правата си, както

и отмяна на актове, издадени в нарушение на законите, уреждащи равенството в третирането.

За периода на изпълнение на проекта са постигнати следните количествени индикатори:

1. Провеждане на национално представително социологическо изследване на териториален признак с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация;

2. Изработена бе методология и инструменти за превенция, установяване и предотвратяване на дискриминация за адресиране на определените в изследването групи и общности при отчитане спецификите на профилите им и конкретните им характеристики и вземайки предвид идентифицираните за тях рискове чрез национално представителното социологическо проучване;

3. Извършен на мониторинг от страна на КЗД на практиките по прилагане на антидискриминационното законодателство;

4. Разработен на практически наръчник за обучение на представители на заинтересовани страни (държавна администрация, местна власт, работодатели и др.) по въпросите на недискриминацията с оглед създаване на общо разбиране за проблемите и начините за преодоляването им.

5. Проведено обучение на служители от администрацията и членове на Комисията за защита от дискриминация за надграждане на техните знания и умения за превенция, установяване и предотвратяване на случаи на дискриминация в сферата на пазара на труда, социалното включване и здравеопазването – обучени 60 души.

6. Тестване на методологията – прилагане на методи -1 бр./ 3бр.фокус групи

7. Проведено обучение за обучители на служителите и членовете на Комисията за защита от дискриминация за ангажирането им като обучители – обучени 50 служители.



8. Проведено специализирано обучение на регионалните представители на КЗД за придобиване и усъвършенстване на знания, умения и компетентности – обучени 21 служители.

9. Проведени 6 обучителни семинари за представители на заинтересовани страни (държавна администрация, местна власт, представители на социалните партньори и др.) на местно ниво по въпросите на превенцията, установяването и ограничаването на случаи на дискриминация – обучени 360 души.



10. Проведена заключителна конференция.



Реализирането на включените в проекта дейности доведе до следните качествени промени:

- Надгради се капацитетът на КЗД за по-добро прилагане на антидискриминационните политики и практики;
- Служители на КЗД придобиха допълнителни умения за обучители, които умения бяха приложени още в рамките на проекта и ще продължат да се прилагат в бъдещи дейности;

Методологията и апробиранто и като последваща поддейност представлява нов инструмент и подход, който досега не е бил прилаган в България за превенция

на дискриминацията. По същество този подход представлява въведен иновативен модел и процес за превенция, установяване и предотвратяване на дискриминацията

- Проведеното национално представително социологическо изследване е първото такова от много години и показва актуална картина на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация, както и се идентифицираха нови уязвими групи;

То бе проведено на териториален признак с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация. В резултат бяха идентифицирани най-силно застрашените от дискриминация лица или лица, подложени на дискриминация:

- Лица с ниски доходи;
- Хората на възраст над 55 години;
- Здравно неосигурените лица;
- Безработните лица от малко населено място;
- Лицата с увреждания;
- Лица без образование, принадлежащи към етнос, различен от българския.

Изведени бях няколко извода за причините за дискриминация според възприемащите се като подложени на дискриминация:

- 35,4 на сто смятат, че причината за това е принадлежността им към *етническа група*, различна от българската;
- 17,3 на сто считат, че това е поради *възраст*;
- 9,3 на сто си обясняват нагласата с *религията*;
- 8,4 на сто си обясняват нагласата с физическо или умствено *увреждане*;
- 6,8 на сто си обясняват нагласата с *политически убеждения* и др.

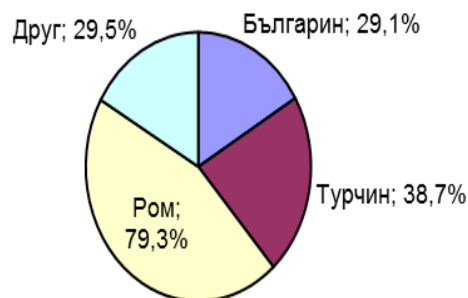
По отношение на дискриминация в контекста на условията на труд в най-висок риск са:

- принадлежащите към етническа група, различна от българската;
- работещите без договор с работодател;
- извършващите неплатен труд;
- недостатъчно квалифицираните лица;
- работещите в ниско заплатени сектори на заетостта (напр. селскостопанския);
- хората с увреждания; хората на възраст 55+.

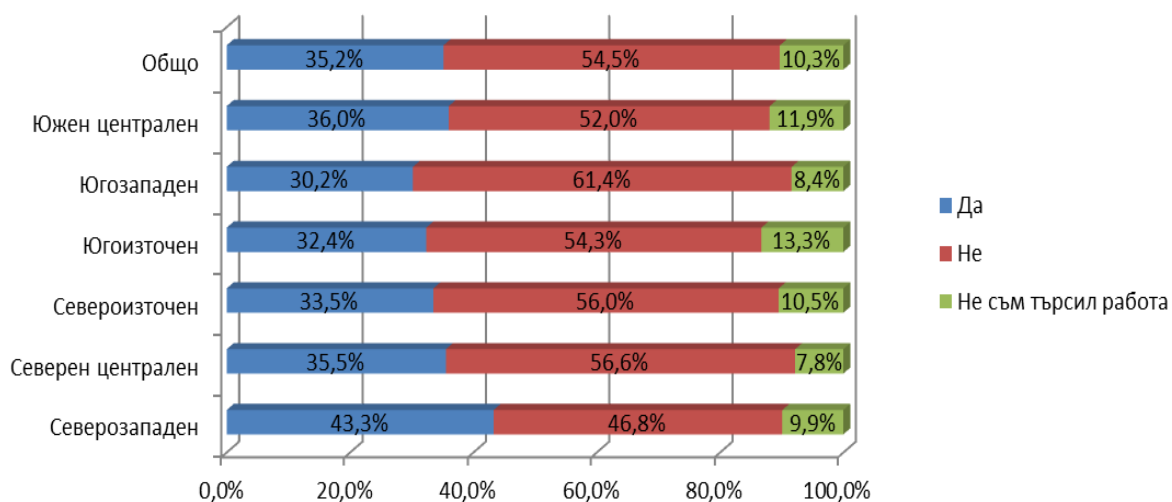
На въпроса, защо е трудно да си намерят работа, респондентите най-често изтъкват следните причини:

- „заплащането, което ми предлагат, не ми допада“ (38,1 на сто);
- „условията на работа не ми допадат“ (32,5 на сто);
- „не мога да намеря работа, каквато търся“ (30,7 на сто);
- възрастта като препятствие пред откриването на подходящо работно място (17,1 на сто);
- етническият произход (11,7 на сто)

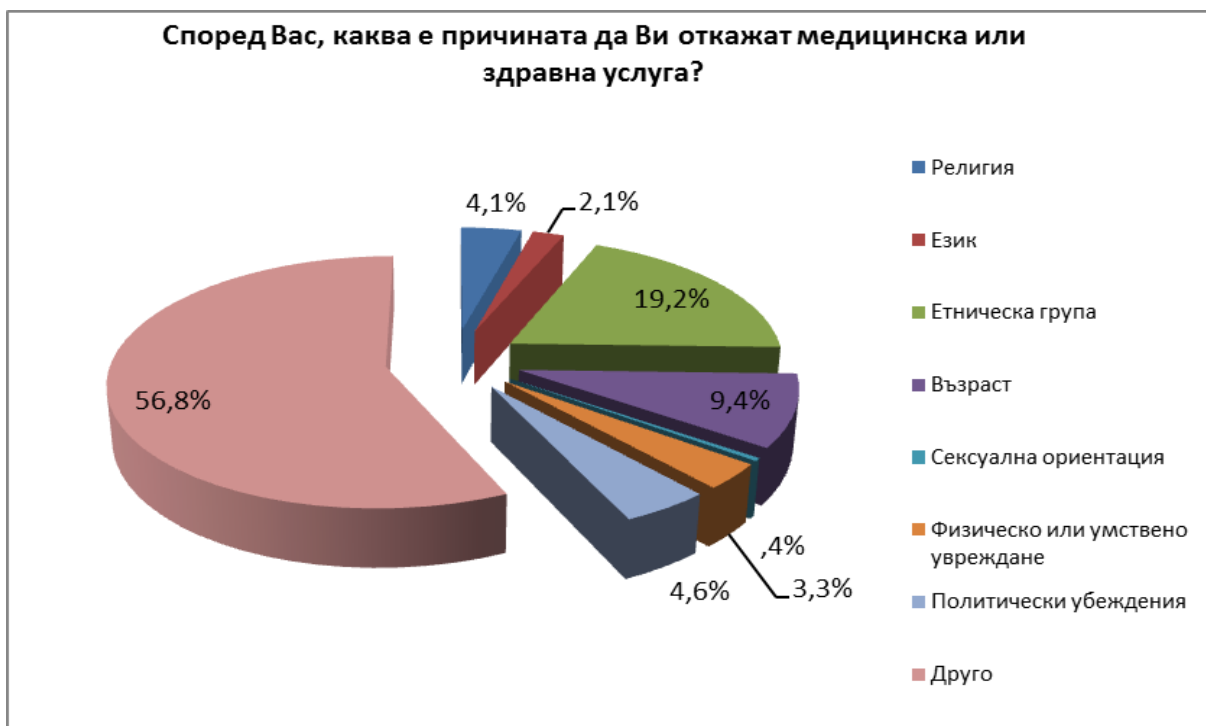
Получавал/а съм отказ от работодател да ме наеме на работа



Изпитвали ли сте трудности в намирането на работа?



На въпроса за възприемане за дискриминация в сферата на здравеопазването бе отговорено, както следва:



VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИТЕ

През 2017 г. сътрудничеството на КЗД с медиите се основаваше на изградения през годините стил на работа, резултат на взаимно уважение и коректност.

Журналистически интерес бе проявяван към преписки и постановени решения, свързани с изявления на публични личности, образование, здравеопазване, проблеми на хората с увреждания и т.н. Репортери присъстваха на открити заседания и инициативи на Комисията и ги отразяваха. През годината бяха давани десетки информации на регионални и национални медии, свързани с определени преписки и постановени решения, инициативи, кръгли маси, обучителни семинари, организирани от КЗД, и др. Осъществявана бе връзка между медии и жалбоподатели в КЗД, които даваха интервюта или участваха в предавания, като се засягаха общозначими теми. По този начин медиите съдействаха на КЗД в превенцията за борбата с дискриминацията и нейното предотвратяване.

През 2017 г. бяха дадени редица интервюта от представители на КЗД пред национални и регионални медии по различни теми – цялостната дейност на КЗД; дискриминация на жени в сферата на заетостта; дискриминация на българи, работещи в чужди фирми на територията на страната; недостъпна архитектурна среда; проблемите на незрящите хора и техните кучета водачи; постановени общозначими решения и др.

От пресцентъра на Комисията периодично бе предоставяна информация на регионалните представители на КЗД, необходима им при участие във форуми или за интервюта пред медии.



Годината започна с две интервюта на председателя на комисията – за специализирано правно предаване на национална телевизия и за специализиран седмичен вестник. Бе подготвена информация за здравен сайт за преписка БЛС; информация за национална телевизия по преписка в КЗД; информация за друга национална телевизия по преписка в КЗД; информация за регионална медия по преписка в КЗД. Беше организирано присъствие на репортери от пет медии на заседание на КЗД по преписка за параолимпийците.



През февруари бе организирано интервю на председателя на КЗД пред национален всекидневник. Бе подготвена информация за регионалния представител в Русе за преписки от региона и статистика за КЗД за интервю пред национално радио. Осъществен бе контакт между жалбоподател в КЗД и национална телевизия. Бе подготвена информация за регионална медия за преписка в КЗД, както и за регионален вестник за друга преписка. Подготвена и изпратена бе на регионални медии подробна информация за КЗД по повод откриване на регионално представителство на КЗД в Смолян.

През март десет регионални медии в Смолян присъстваха при откриване на регионалното представителство на КЗД в града, като бяха организирани редица интервюта на председателя и на представители на Комисията пред тях.





Беше подготвено и организирано интервю на председателя на КЗД за национална телевизия с тема „Дискриминация на жени в сферата на заетостта“.

На 14-16 март 2017 г. в София, Комисията за защита от дискриминация и посолството на САЩ в Република България в партньорство организираха семинар на тема: „Защита на свободата на вероизповедание и борба с дискриминацията и насилието по признаци религия и убеждения“.



По време на семинара бяха дадени интервюта на председателя на КЗД пред пет национални медии.

През март бе организирано интервю на председателя на КЗД с представител на Главното мюфтийство на мюсюлманското изповедание в Република България, публикувано на сайта на мюфтийството.

През април от пресцентъра бе подготвена за Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа информация за 19 решения за дискриминация по признак „политическа принадлежност“. Бяха подготвени информации за регионални вестници и радиа за преписки и решения в КЗД. Бе даден отговор на запитване от национална медия за решение на КЗД, потвърдено от ВАС. Бе подготвена информация за национален всекидневник за преписки за дискриминация на българи, работещи в чужди фирми на територията на страната.

През май бе предоставена информация по преписка за национален всекидневник за отношението към българи от страна на работодатели чужденци и бе осъществен контакт между вестника и жалбоподател за интервю по постановеното решение по тази преписка. Подготвено и организирано бе интервю на председателя на КЗД пред национално радио. Подготвена и предоставена бе информация по преписка в КЗД за два национални всекидневника. Подготвена бе информация за няколко медии за постановено по-старо решение на КЗД за критерии

за прием на първокласници. Бе дадена информация за национална телевизия на общозначима преписка.

През юни бе подготвена информация и организирано интервю на председателя пред Бургаска електронна медия. Предоставена бе информация за национален всекидневник за отношението към българи от страна на работодатели чужденци. Бе организирана пресконференция за представяне на дейностите, извършени по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“.

Интерес за медиите предизвика проведеното в рамките на проекта национално представително социологическо изследване на териториален признак с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация. Пространен репортаж от пресконференцията бе излъчен в специализирано правно предаване по национална телевизия. Допълнително беше подготвена информация, свързана с пресконференцията и представянето дейностите по проекта, за няколко национални медии. Публикации по темата имаше в четири национални всекидневника, национално радио и електронен сайт. Бе подготвена информация за интервю на регионалния представител на КЗД във Враца пред местна медия.

През юли бе организирано и подготвено интервю на председателя на КЗД за национален всекидневник с обзор върху работата на Комисията. В същия вестник бе публикуван след това и материал за КЗД с акцент върху различни защитени признаци и примери от казуси по тях – увреждане, етническа принадлежност, пол, политическа принадлежност, сексуална ориентация и др.



Бе дадено интервю на председателя на КЗД пред правно предаване на национално радио с тема – обзор на работата на Комисията за защита от дискриминация. Направена бе уговорка от септември всеки месец председателят на КЗД да участва в предаването с интервю по теми, свързани с дейността на институцията. По тази договореност във времето бяха излъчени пряко в ефир пет интервюта – за критериите за прием на първокласници като казус в КЗД, за хората с увреждания, за сексуалния тормоз, за нови уязвими на дискриминация групи, установени в изследване на КЗД по проект, и в края на декември – обзор на цялостната дейност на Комисията за защита от дискриминация през 2017 г.

Бе подготвено и проведено интервю на заместник-председателя на Комисията пред национална телевизия по преписка с оплакване за неравностойно

третиране спрямо осиновителите и техните деца, които са във възрастовата рамка на чл. 53а на КСО, а именно от 2 до 5-годишна възраст. Бе осъществена връзка на същата телевизия с жалбоподателя по преписката. Решението, постановено покъсно по това производство, предизвика осезаем медиен интерес заради обществено значимия казус.

Бе подготвена информация и организирано интервю на председателя за популярно обзорно неделно предаване на национално радио. Бе подготвено и организирано интервю на председателя пред национална телевизия, свързано със инициатива на КЗД за сертификати за училищата, в които няма агресия и дискриминация. Бе подготвена информация за преписки от област Враца за местна медия.



През август с прессъобщение медиите бяха уведомени за публичната среща между представители на Комисията за защита от дискриминация и на Фондация „Очи на четири лапи“.



Бяха дадени няколко интервюта по темата от членове на КЗД. Десетки медии присъстваха на срещата, тя бе подобаващо отразена и мултиплицирана в медийното пространство предвид проблемите на незрящите хора и въпросите за техните кучета водачи.



Събитието бе отразено с подробен репортаж в специализирано правно предаване на национална телевизия. Бе дадено интервю от председателя за национално радио. За няколко национални медии беше предоставена информация, свързана с националното представително социологическо изследване на КЗД по проект за идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация. Бе дадена информация на няколко медии за преписки в КЗД.

През септември бе подготвено пространно интервю на председателя на КЗД за регионален вестник с обемна информация за производството пред КЗД и нейната превантивна дейност, като интервюто бе публикувано на две вестникарски страници. През септември бе дадено и първото интервю на председателя на Комисията от поредицата от пет интервюта, излъчени пряко в ефир на предаване с юридическа насоченост на национално радио. Интервюто засегна голямото разнообразие в оплакванията до Комисията относно претендирана дискриминация в сферата на образованието. Акцент бе даден върху критериите за прием на ученици в първи клас и образуванията производства в Комисията по този казус. Национален ежедневник разработи темата за проблемите на осиновите родители на деца до 2-годишна възраст с акцент решението на КЗД по казуса.

През октомври бе подготвена информация и организирано интервю на заместник-председателя на Комисията пред регионален филиал на национално радио за образуванията производства в КЗД по сигнали и жалби, подадени от Североизточна България. През октомври бе дадено и второто интервю на председателя на Комисията от поредицата от пет интервюта, излъчени пряко в ефир на предаване с юридическа насоченост на национално радио. Разговорът се акцентира върху преобладаващите от образуванията производства в КЗД преписки по оплаквания, свързани с проблемите на хората с увреждания. Бе дадена информация на няколко медии, свързана с постановени решения на КЗД.



През ноември 2017 г. Комисията за защита от дискриминация организира заключителна кръгла маса по проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“. Бяха представени методология и инструменти за превенция, установяване и предотвратяване на дискриминация, както и националното представително социологическо изследване на териториален признак с цел идентифициране и изработване на профили на групите и общностите, най-силно засегнати от риск от дискриминация. Бе проведен и брифинг по темата. С подробен репортаж събитието бе представено в специализирано правно предаване в национална телевизия.

През ноември бе дадено и третото интервю на председателя на Комисията от поредицата от пет интервюта, излъчени пряко в ефир на предаване с юридическа насоченост на национално радио. Разговорът се акцентира върху образованите производства в КЗД преписки по оплаквания, свързани с твърдения за осъществен сексуален тормоз. Значителен интерес за медиите предизвика откритото заседание на Комисията по преписка за критериите за прием на първокласници. Бе дадена информация на няколко регионални медии, свързана с броя образовани преписки в КЗД от съответния регион. Две национални телевизии разработиха темата за сексуалния тормоз по информация от пресцентъра на Комисията – едната с обширен репортаж, другата – в централната новинарска емисия.



На 3 декември – Международния ден на хората с увреждания, бе организирана и проведена в пресклуба на БТА пресконференция на КЗД, на която бе поставено началото на кампанията „Достъпна България“. Медийният интерес бе голям. Отзвукът също. Бяха организирани и реализирани десетки интервюта на членове на Комисията, като информацията по темата бе мултиплицирана в десетки национални и регионални медии.

През декември бяха дадени последните две интервюта за годината на председателя на Комисията от поредицата от петте интервюта, излъчени пряко в ефир на предаване с юридическа насоченост на национално радио. Първото бе с акцент нови уязвими на дискриминация групи, установени в изследване на КЗД по проект, а в интервюто в края на декември бе направен обзор на цялостната дейност на Комисията за защита от дискриминация през 2017 г.

Средствата за масова информация бяха заинтригувани и от решение на КЗД. В него Комисията за защита от дискриминация бе дала задължително предписание на Столичния общински съвет да промени условията за предоставяне на асистентски услуги за хора с увреждания, които са залегнали в наредбата „Асистент за независим живот“. Интервюта на членове на КЗД по казуса бяха дадени за национални медии.

След решение на членовете на Комисията на заседателната зала на КЗД бе дадено името на първия неин председател – Кемал Еюп. Това се случи на Международния ден за правата на човека на специално тържество и бе отразено с обширен репортаж по национална телевизия.



Работата на Комисията през годината бе отразявана коректно, професионално и с интерес от средствата за масово осведомяване. Репортажите и публикациите бяха интригуващи, ангажирани с идеята да покажат различните гледни точки към казуса, бил той общозначим или частен. По този начин медиите се превръщаха в глашатай на стореното от КЗД, даваха своя съществен принос за преодоляването на утвърдените в обществото стереотипи и така се обединяваха около каузата за недискриминация и толерантност.

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

През предстоящата 2018 г. новият състав на КЗД ще продължи да работи за изпълнение на отговорностите си, свързани с прилагането на ЗЗДискр., при спазване на принципите за независимост, ефективност и прозрачност. Основните приоритети в процеса на работа ще бъдат ангажирани с бързо и ефективно разглеждане на постъпилите жалби и сигнали, с оказване на независима помощ на жертвите от дискриминация, с прилагане на най-добрите европейски практики в областта на антидискриминацията и със засилване на последващия контрол по изпълнение решенията на Комисията.

Превантивната дейност на КЗД също ще бъде подсилена посредством съвместни действия и инициативи със съдебната власт, МВР, журналисти, местни органи на самоуправление, неправителствени организации, икономически субекти и уязвими групи в обществото, включително чрез повишаване на обществената осведоменост и запознаване с дискриминационното законодателство.

През 2018 г. КЗД ще продължи да установява и задълбочава двустранното сътрудничество с чуждестранни дипломатически представителства, с НПО и с висши учебни заведения.

КЗД ще предприеме стъпки към увеличаване броя на регионалните представители в изпълнение на препоръката на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, според която КЗД трябва да разполага със свои регионални представители във всички административни областни центрове.

Приоритет за 2018 г. за дейността на комисията ще бъде повишаването на обществената осведоменост по въпросите за дискриминация и борбата срещу нея посредством действия, целящи включването на въпроси за защита от дискриминация и защита права на човека в предмет „Гражданско образование“ в българските училища. Ще се работи активно за създаване на мрежа от български училища, сертифицирани със знак „Училища без насилие и дискриминация“.

Друга амбициозна идея, чието реализиране е залегнало като перспектива в превантивната дейност на Комисията, е полагане на усилия за разработване съвместно с държавни институции, местни органи на самоуправление и НПО на Национална стратегия за защита от дискриминация и План за действие към нея, които да бъдат насочени, както към субектите от държавната власт, така и към частния сектор. Необходимостта да се разработи общ национален стратегически документ се обуславя от характера на антидискриминационната политика като хоризонтален принцип за координиране действията на всички компетентни институции и гражданско общество.

Набелязаните цели са свързани с гарантиране участието на представители на КЗД в национални и международни форуми и в дейности по европейски проекти като способ за повишаване квалификацията на служителите и за утвърждаване авторитета на комисията, както и със задълбочаването на международното сътрудничество и установяването на трайни взаимоотношения със сродни

институции, специализирани в областта на правата на човека и защитата от дискриминация, с цел обмяна на опит и споделяне на добри практики.

Съществува перспективата за изготвяне на механизъм за сертифициране и въвеждане на Стандарт за недискриминация в сферата на заетостта. За целта предстои да бъдат разработени национални стандарти, примерни вътрешни правила за работодателите, както и процедура за сертифициране. Чрез въвеждането на тази позитивна мярка се цели да се стигне до намаляване случаите на дискриминация при упражняване правото на труд.

През 2018 г. ще продължи работата по кампанията „Достъпна България“, която стартира на 3 декември 2017 г. - Международния ден за хората с увреждания. Нейната цел е чрез изследване достъпността на градската инфраструктура, публичните обекти, транспорта, технологиите и услугите да бъдат показани добрите практики, както и да бъдат установени евентуални нередности, като всичко това ги направи пригодни за хората с увреждания. Официално ще бъдат връчвани сертификати за достъпност.

Като група, изложена в най-висока степен на риск от дискриминация, на лицата с увреждания ще бъде предоставена защита и гарантиране упражняването на правата им, освен чрез механизма за защита на специализираното производство пред специализираните състави на КЗД, и чрез новия национален механизъм за наблюдение на спазването на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, който предстои да се създаде. Именно през 2018 г. се очаква да приключи процесът на изграждане на националния механизъм за наблюдение на спазването на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, като се очаква КЗД да бъде определена като част от него. Представители на КЗД ще преминат специализиран обучителен семинар, организиран от Еквинет във връзка с мониторинговите функции на органите за равенство по независимия национален механизъм за наблюдение спазването на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Друг акцент от работата на КЗД ще бъде с насока към децата, като уязвима група лица и в продължение на срещите, състояли се през 2017 г. по линията на сътрудничеството между КЗД и Фонда на ООН за децата (УНИЦЕФ) в България. През 2018 г. е планирано задълбочаване на сътрудничеството между КЗД и Уницеф чрез съвместни дейности, свързани с изследване и анализ как Комисията за защита от дискриминация най-ефективно да изпълни препоръката на Комитета за правата на детето към ООН във връзка със създаването на специализиран механизъм за защита от дискриминация на деца.

През 2018 г. членове на Еквинет ще посетят българския орган за равнопоставеност във връзка с провеждането на първата годишна среща на работната група „Равенство на половете“, посветена на темата за насилието над жените. В стратегически план, след 2017-та година, когато благодарение на посредничеството на КЗД в конференцията по повод честването на десетгодишния юбилей на Еквинет наред със зам.-председателя на Европейската комисия Франс Тимерманс взе участие и зам-министъра на труда и социалната политика г-жа Росица Димитрова, новата работна година на Еквинет ще е свързана с обсъждане и изработване на новия Стратегически план на Еквинет за периода 2019-2022, задаващ средносрочните приоритетните насоки за развитие на организацията.

Изграждането и развитието на двустранните отношения със сродни органи за равенство на държави-членки на ЕС, извън ЕС и САЩ с цел обмяна добри практики ще бъде от ключово значение за международната дейност.

Комисията за защита от дискриминация е посочвана от Европейската мрежа на органите за равенство като орган за равенство уникален по своя характер заради

широките правомощията, които ЗЗДискр. му дава, а именно - КЗД, за разлика от много от сходните органи за равенство в Европа, разполага с широк мандат за насърчаване и подкрепа за постигане и за борба и премахване на всички форми на дискриминация във всички сфери на обществото. КЗД изгради своя авторитет на международно ниво за краткото време от създаването си заради приемствеността в работата на институцията и принципите, от които КЗД се ръководи през годините.

Членовете на различните състави на КЗД са прилагали своите правомощия през годините по начин, който самите те са смятали за най-подходящ и сами са идентифицирали собствените си приоритети. На основата на приемствеността, разполагайки със законовите гаранции, настоящият състав на КЗД има капацитет и амбиция да участва още по-активно и пълноценно във вземането на решения и заемането на позиции по въпросите на равнопоставеността, разнообразието и недопускането на дискриминация.