



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

ГОДИШЕН ОТЧЕТ

ЗА

2016 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

I. ВЪВЕДЕНИЕ

II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ

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 НАЦИОНАЛНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

VII. ДЕЙНОСТ ПО ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИ

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

FRA - Европейски 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
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
ДФЕС – Договор за функциониране на Европейския съюз
ЕКВИНЕТ - Европейска мрежа на органите по равнопоставеност
ЕКПЧ — Европейска конвенция за защита на правата на
ЕКПЧ – Европейска конвенция за 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 НЕЛК – Експертно решение на 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
ЗЗ – Закон за здравето
ЗЗДискр. – Закон за защита от дискриминация
ЗЗО – Закон за здравното осигуряване
ЗИХУ - Закон за интеграция на хората с увреждания
ЗМСМА - Закон за местното самоуправление и местната администрация
ЗНА - Закон за нормативните актове
ЗОП – Закон за обществените поръчки
ЗОС - Закон за общинската собственост
ЗУТ – Закон за устройство на територията
КЗД – Комисия за защита от дискриминация
КРБ – Конституция на Република България
КТ – Кодекс на труда
МВнР – Министерство на външните работи
МВР – Министерство на вътрешните работи
ММО - Мрежа от местни общности
МОТ – Международна организация на труда
МП – Министерство на правосъдието
МРРБ – Министерство на регионалното развитие и благоустройството
МТСП – Министерство на труда и социалната политика
НИП – Национален институт на правосъдието
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
СЕО – Съд на Европейската общност
СЕС - Съд на Европейския Съюз
СПЗС – Специализиран постоянен заседателен състав
СЮБ – Съюз на юристите в България
ТНР – Трайно намалена работоспособност
ХОПЕС - Хартата на основните права на Европейския съюз

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Комисията за защита от дискриминация е създадена и действа като част от националния български механизъм за защита правата на човека и основните свободи за всички в изпълнение на поетите от Република България международни задължения, както универсални – на ниво Организацията на обединените нации, така и регионални в рамките на Съвета на Европа и Европейския съюз.

От натрупания досега опит на КЗД е ясно, че за създаването на търпимост и толерантност в българското общество са необходими усилията на всички органи на законодателната, изпълнителната и съдебната власт в България, партньорството с гражданското общество и неправителствените организации за разясняване и прилагане нормите на националното и международното антидискриминационно законодателство. Този процес е труден с оглед преодоляване на стереотипите от миналото, както и за промяна на нагласите в обществото.

Съвместните усилия следва да бъдат насочени към промяна на нагласите на обществото и най-вече на онези лица, които по силата на заемана от тях длъжност или държавен пост осъществяват ежедневни контакти с гражданите за разрешаване на техни проблеми или за защита на техни права и законни интереси.

През последните години расте броят на жалбите и сигналите до институцията – тенденция, която безспорно свидетелства за развитието на повишена чувствителност на българското общество към проявите на дискриминация и за завишена гражданска активност при отстояване правата на човека и свободите за всички, както и нетърпимост към липсата на толерантност към проявите на дискриминация, като неравно третиране.

В настоящия отчет е представена работата на КЗД през 2016 година във всички области на дейността ѝ съобразно нейните правомощията, регламентирани в Закона за защита от дискриминация. Отчетът отразява постигнати резултати, основни констатации, изводи и оценки за работата на КЗД, както и някои от най-важните цели. Особено внимание е отделено на работата на специализираните заседателни състави, отчетена е дейността на специализираната и общата администрация на КЗД. Акцент има и върху международното и националното сътрудничество.

Необходимо е да се подчертае, че през 2016 г. броят на постановените решения от Комисията е 510 – най-висок през годините от нейното създаване. Най-често КЗД е търсена от представители на уязвими групи – хора с увреждания; хора, принадлежащи към етнически малцинства и др., като всички те са изложени на пряка опасност от дискриминация.

Уникалността на нашия Закон за защита от дискриминация е богатата палитра от 19 защитени признаци, която предполага голяма всеобхватност на производството пред Комисията и различни по възраст, пол, образование и място в обществото жалбоподатели, които се чувстват дискриминирани по някои от тези признаци.

От защитените признаци преобладаващо срещани в образуваните преписки за 2016 г. са: лично положение (този признак е комплексен и е интересно съчетание на различни персонални характеристики на отделния човек – например семейно положение, образование, местожителство и др.), увреждане, възраст, обществено положение, етническа принадлежност.

Такава е тенденцията в разпределението на преписките по признаци и през последните години. Като се вземе предвид, че признакът „лично положение“ е комплексен признак - съчетание на различни персонални характеристики, може да се подчертае, че всъщност най-много образувани преписки в КЗД има по жалби от хора, които се чувстват дискриминирани по признак „увреждане“. В последните години нарастват оплакванията за дискриминация по няколко признака.

Анализът на практиката през годината потвърждава извода, че защитата от дискриминация при упражняване правото на труд заема значителна част от дейността на Комисията. Висок процент от оплакванията, свързани с упражняване на това право, традиционно касаят прилагането на принципа „равен труд – равно заплащане“, задълженията на работодателя за прилагане на еднакви критерии във връзка с налагането на дисциплинарни наказания, за предоставяне на равни възможности за професионално обучение и израстване в длъжност или ранг, прояви на преследване спрямо работници, решили да отстояват правото си на равно третиране. Нерядко подадените жалби и сигнали съдържат твърдения за тормоз и сексуален тормоз на работното място. Тези констатации указват необходимостта от влагане на допълнителни ресурси по превенция на дискриминацията на работното място.

Има оплаквания за различно отношение в сферата на здравеопазването, за диференциран подход при предоставянето на социални услуги, за дискриминация в областта на образованието, за ограничаване достъпа на лицата до определени стоки и услуги, за недостъпна архитектурна среда и т.н.

През годината бяха постановени редица решения с общозначим характер от различни сфери на общественния живот. Те касаят нормативна уредба, за която се твърди в оплаквания, че е

с дискриминационен характер; позитивните мерки по отношение на лица с увреждания; предоставянето на стоки и услуги; данъчната политика и др.

И през 2016 г. КЗД предоставяше независима помощ на жертвите на дискриминация при подаването на жалби за дискриминация.

КЗД има свои регионални представители, с който факт е уникална в Европа. Те имат за задача да осведомяват гражданите и да разпространяват материали на Комисията, подпомагайки по този начин общата воля за търпимост, толерантност и равнопоставеност между различните групи хора.

Годината бе богата и на инициативи, свързани с превенцията в борбата срещу дискриминацията. Комисията за защита от дискриминация е изправена пред предизвикателства, в условията на които работят всички независими органи по въпросите на равенство в Европа, като международното сътрудничество и координираната национална политика имат все по-голямо значение.

Чрез успешното осъществяване на своите дейности в сферата на международното и националното сътрудничество, КЗД продължава да изпълнява едно от основните изисквания за органите за равенство – диалог между всички заинтересовани страни по въпросите на недискриминацията и равнопоставеността и изграждане на успешни партньорства за постигане на целите за ефективна защита от дискриминация.

Успешното сътрудничество на национално и международно ниво през отчетния период – резултат от последователните усилия на КЗД през годините, е реализирано чрез партньорства и ангажираност на заинтересованите страни и ще спомогне за справянето с новите предизвикателства пред КЗД и свидетелства за повишената ефективност на независимия специализиран орган по въпросите на равенството и недискриминацията.

През годината КЗД продължи да бъде стабилен партньор при осъществяването на външната политика на Република България във връзка с изготвянето на позициите и докладите на Република България по линия на международни механизми за наблюдение, свързани с равенство и недискриминация, като българският орган за равнопоставеност надгради своя капацитет в тази важна насока.

През април 2016 г. КЗД организира кръгла маса с международно участие на експертно ниво на тема „Стандартите на Съвета на Европа в практиката на националните институции по равенство в държавите, членки на Съвета на Европа“. Целта на събитието бе да се покажат механизмите за насърчаване и осъществяване на правата и основните свободи за всички хора, уязвимите групи, чиято реализация е свързана с нови предизвикателства, резултат от развитието на политическите и социално-икономическите процеси в Европа.

По линия на двустранното сътрудничество през 2016 г. в Комисията на официално посещение бяха посланиците на Швеция, Азербайджан, Русия, Египет, Израел, Пакистан. Техни превъзходителства изразиха задоволство след запознаването им с дейността и функциите на българския орган по равнопоставеност, като се подчертаваше, че това е само началото на бъдеща съвместна работа. Те оставаха впечатлени и от всеобхватността на нашия Закона за защита от дискриминация, която го прави уникален в Европа.

В страната КЗД има сключени споразумения за партньорство със синдикати, с неправителствени организации, с редица университети. Стана практика студенти от тези учебни заведения да стажуват в Комисията, което е осъзната стъпка напред към превенция срещу дискриминацията.

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

Изложеното в отчета за 2016 г. сочи степента на значимост на институцията в борбата срещу всички форми на дискриминация и нейното предотвратяване.

През 2016 г. Комисията за защита от дискриминация продължи да работи в същия състав, избран от 41-то Народно събрание на Република България и назначен от Президента на Република България през 2012 г.:

доц. д-р АНА ДЖУМАЛИЕВА – ПРЕДСЕДАТЕЛ

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

д-р БАКИ ХЮСЕИНОВ – ЗАМЕСТИК-ПРЕДСЕДАТЕЛ

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

АТАНАС МУСОРЛИЕВ – ЧЛЕН

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

ЗЛАТИНА КАСЪРОВА-ДУКОВА – ЧЛЕН

Магистър по право. Работила е 20 години като главен юрисконсулт и адвокат. От 2009 г. е била зам.-областен управител на Област Бургас. Участвала е в екип по разработване на проект на първия Закон за домашното насилие. Учредител и член до 2009 г. на Черноморската асоциация на жените, занимаваща се с проблеми за равните възможности на жените, професионалната им реализация, правото на достойно и равно заплащане на труда.

ИВАЙЛО САВОВ – ЧЛЕН

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

КЕМАЛ ЕЮП – ЧЛЕН

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

ЛАЛО КАМЕНОВ – ЧЛЕН

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

САБРИ АХМЕДОВ – ЧЛЕН

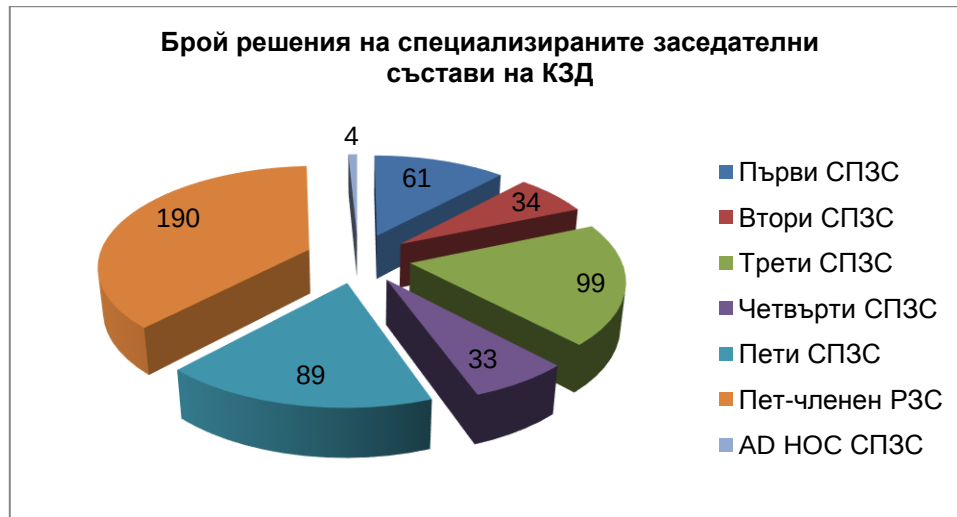
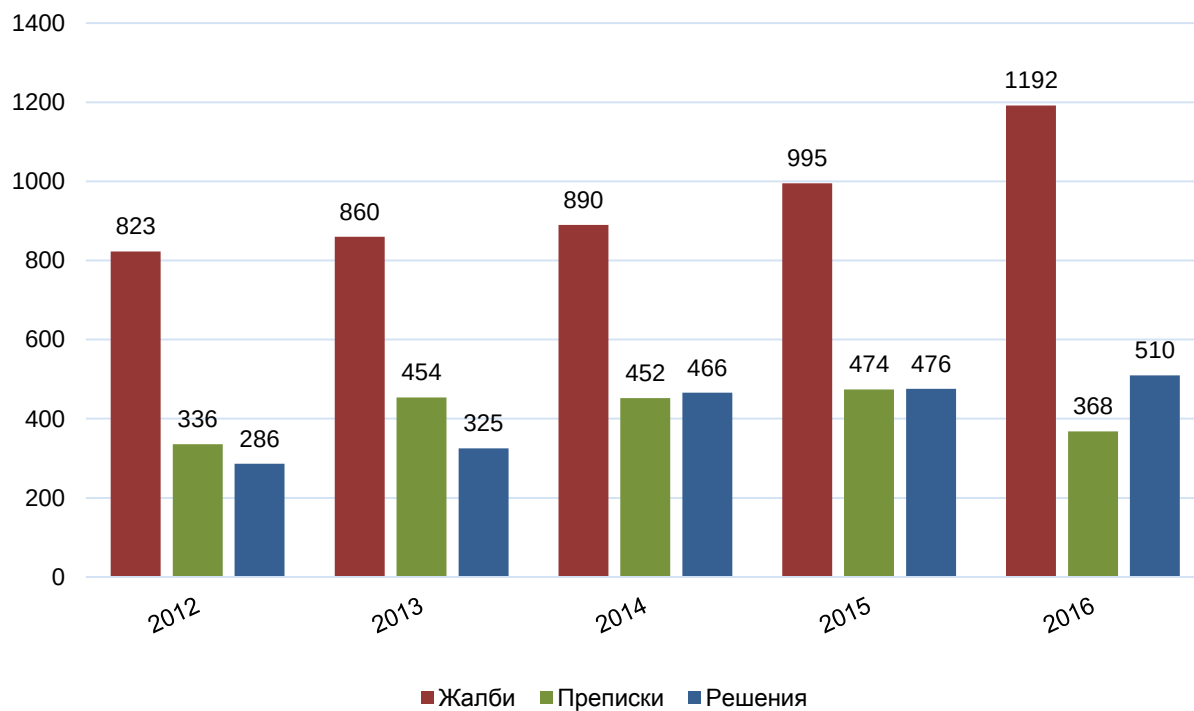
Професионален бакалавър по педагогика. Придобил е квалификация по мениджмънт и стопански бизнес в Икономически университет – Варна. Бил е кмет на община Опака и заместник-областен управител на Област Търговище.

СОФИЯ ЙОВЧЕВА – ЧЛЕН

Магистър по право и публична администрация. Специализирала в областта на Националните практики за превенция и борба с дискриминацията в българското общество и ролята на системата на МВР. Била е разследващ полицай в досъдебното производство към системата на МВР и съдебен експерт в Софийски градски съд.

II. ДЕЙНОСТ НА ЗАСЕДАТЕЛНИТЕ СЪСТАВИ

Образувани производства и постановени решения от КЗД през периода 2012-2016 г.



1. ПЪРВИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Първи специализиран постоянен заседателен състав

Дейността на Първи специализиран постоянен заседателен състав на Комисията за защита от дискриминация е пряко свързана с разглеждане на оплакванията за дискриминация и със защитата от дискриминация на основата на признаците „раса“ и „етническа принадлежност“.

Постановените решения през 2016 г. от Първи специализиран постоянен заседателен състав в по-голямата си част са по жалби с оплаквания за дискриминация във връзка с изказвания и коментари в различни медии, по специално - език на омразата в електронни медии, публични изказвания и публикации. Анализът на постановените решения дава основание да се разграничат няколко групи оплаквания, като обикновено те са насочени срещу действия, актове и изказвания на различни лица в качеството им на работодатели, ръководители на учреждения, медийни представители, доставчици на услуги. В тази връзка практиката на Комисията показва, че определящо за подобен тип изяви са предубежденията и предразсъдъците, основаващи се на етническата принадлежност на потърпевшите.

Първи специализиран постоянен заседателен състав е разгледал и жалби/сигнали с оплаквания за дискриминация в различни сфери на социално-икономическия и публичния живот. Отново превес в честотата на оплакванията вземат тези по защитен признак „етническа принадлежност“ и по-често решенията са по сезирания за проява на дискриминация на основа на „етнически произход“ срещу представители на ромския етнос.

През 2016 г. образуваните преписки, разпределени за разглеждане от Първи СПЗС са по-малко на брой в сравнение с предходни години. Причината за това са оплаквания по повече от един признак, съответно освен „етническа принадлежност“ жалбоподателите посочват и друг признак, по който се чувстват неравно третирани. Поради това се наблюдава увеличаване на броя преписки в Петчленен разширен заседателен състав за множествена дискриминация.

Първи СПЗС е постановил общо 39 решения, като в 22 не е установено нарушение на ЗЗДискр.; в 10 е установено неравно третиране, като са наложени предвидените в закона санкции и принудителни административни мерки. Одобрените споразумения между страните са 4 на брой, а с останалите 5 решения производствата по преписките са прекратени поради оттегляне на жалбите или неотстраняване на нередовности в предвидените от закона срокове.

През отчетния период органът по равнопоставеност е продължил практиката си да се произнася във връзка с необходимостта от намеса на законодателя в полза на уязвимите групи, сред които са представителите на ромския етнос. Така в изложените по-долу анотации на решения, постановени от Първи СПЗС, са направени препоръки и предписания с цел превенция и предотвратяване форми на дискриминация, сред които се налага словото на омраза.

РЕШЕНИЕ №141/14.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №270/2015 Г.

чл. 7, ал. 1, т. 9 и т. 14; чл. 10; чл. 66, във връзка с чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр.

Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация

Конвенция №111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г. на Международната организация на труда
Комитет по правата на човека, създаден по Международния пакт за политически и граждански права на ООН
Директива 2000/78/ЕС; Директива 2000/43/ЕС

Доколкото мярката по проект „Подкрепа за заетост“, финансирана под приоритетна ос 1 на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., област на интервенция 1.1 „Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда“ чрез процедура за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Схема BG051PO001-1.1.11 „Подкрепа за заетост“ на Министерството на труда и социалната политика, преследва законна цел, насочена към изравняване възможностите на конкретни нуждаещи се целеви групи, а именно: безработните лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ с фокус към трайно безработни и безработни с ниска професионална квалификация и недостиг на умения, безработни с ниско образование и безработни от етническите малцинства, в т.ч. продължително безработни, младежи, лица над 50-годишна възраст и роми, и се доказва, че принципът на пропорционалност не е нарушен, т.е. чрез различното третиране може да се постигне преследваната цел и то не излиза от рамките на необходимото за постигането ѝ, то същата е специална мярка по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. и не представлява дискриминация.

В инициативния документ ХХХ излага твърдения за дискриминация във връзка с определените целеви групи, които могат да кандидатстват по схема за безвъзмездна помощ „Подкрепа за заетост“, финансирана под приоритетна ос 1 на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г., управлявана от Главна дирекция „Европейски фондове, международни програми и проекти“, област на интервенция 1.1 „Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда“ чрез процедура за директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Схема BG051PO001-1.1.11 „Подкрепа за заетост“ от Агенцията по заетостта към Министерството на труда и социалната политика.

ХХХ сочи, че съпругата му е с висше образование и безработна от 3 месеца, след изтичане на отпуска по майчинство. Обяснява, че успяла да си намери работодател, но същият заявил, че „...тъй като няма възможност да заплаща осигурителните ѝ вноски би могъл да я наеме само ако получи финансиране за покриване на разходите му за осигуровки чрез някоя програма от Бюрото по труда, за да може да ѝ изплаща трудовото възнаграждение навреме...“. Допълва, че въпросният работодател ги насочил към схемата „Подкрепа за заетост“, но съпругата му не отговаряла на първите три изисквания: възраст под 29 години; възраст над 55 години и безработен повече от 12 месеца. Твърди: „беше ѝ намекнато, че за да успее да кандидатства по тази програма трябва да впише в заявлението, че отговаря на точка 4, че е лице от ромски произход, което тя естествено отказва“. Счита, че е налице дискриминация спрямо лицата, които не са от ромски произход.

ХХХ заявява, че по въпросната програма е допуснато неравно третиране между българи и роми на основата на етническия произход, т.е. изразяващо се в предоставяне на ромите на повече възможности за подкрепа при безработица отколкото за българите, които плащат редовно данъци.

Министерство на труда и социалната политика сочи, че видно от обхвата на интервенцията, схемата е фокусирана върху уязвимите групи на пазара на труда и в частност цели да насърчи работодателите да осигурят заетост преимуществено на лица от уязвимите групи. За изпълнение целите на операцията целевите групи са формулирани като безработни лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ с фокус към трайно безработни и безработни с ниска професионална квалификация и недостиг на умения, безработни с ниско образование и безработни от етническите малцинства. Агенцията по заетостта, чрез ръководителя на проекта „Подкрепа за заетост“ – ХХХ, депозира становище, в което сочи, че представители на целевата група по Схемата са: безработни лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ с фокус към трайно безработни и безработни с ниска професионална квалификация и недостиг на умения; безработни с ниско образование и безработни от етническите малцинства.

Предмет на преценка по настоящата преписка е дали лицата, които не попадат в целевата група по проект „Подкрепа за заетост“ са по-неблагоприятно третирани в сравнение с лицата, които са представители на групата.

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.

Правната рамка в България включва норми от международни и национални източници, които уреждат изключения от забраната за дискриминация, а именно: *разпоредбата на чл. 1, ал. 4 от Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация предвижда, че специалните мерки, „предприети с единствената цел за осигуряване на съответен напредък на определени расови или етнически групи или индивиди, нуждаещи се от такава защита според необходимостта за осигуряване на човешки права и фундаментални свободи, няма да се считат за расова дискриминация при условие обаче, че тези мерки като следствие не водят до поддържането на отделни права за различните расови групи и че те не продължават, след като целите, за които те са били предприети, са постигнати.“* Съгласно чл. 5 от Конвенция №111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите, 1958 г. на Международната организация на труда „Специалните мерки за защита и подпомагане,

предвидени в други конвенции и препоръки, приети от Международната организация на труда, не се смятат за дискриминационни". Разпоредбата на чл. 5, ал. 2 дава възможност всяка държава да определи като недискриминационни всички други специални мерки, държащи сметка за особените нужди на лицата, за които обикновено се признава, че се нуждаят от специална закрила или подпомагане, на основания, като пол, възраст, инвалидност, семейни задължения, социално или културно ниво. Общ коментар №18 относно недискриминацията на Комитета по правата на човека, създаден по Международния пакт за политически и граждански права на ООН, т. 10 гласи: „Принципът на равенство понякога изисква държавите-страни да предприемат насърчителни мерки, за да намалят или отстранят условия, които причиняват или спомагат съществуването на дискриминация, забранена от Пакта.“ В чл. 7 от Директива 2000/78/ЕС е предвидено следното позитивно действие - с цел гарантиране на пълното равенство на практика, принципът на равното третиране няма да попречи на всяка държава членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение на лица, свързани с някои от признаците, упоменати в чл. 1. Съгласно чл. 5 от Директива 2000/43/ЕС, с цел осигуряване на пълна равнопоставеност на практика, принципът на равно третиране не препятства държава членка да поддържа или приеме конкретни мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойно положение, свързано с расов или етнически произход. Изключения от забраната за дискриминация са предвидени и в чл. 7, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. специални мерки в полза на лица или групи лица в неравностойно положение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, с цел изравняване на възможностите им, доколкото и докато тези мерки са необходими, не представляват дискриминация. Също така в чл. 7, ал. 1, т. 9 е изрично предвидено, че мерките и програмите по Закона за насърчаване на заетостта не представляват дискриминация.

Цитираните разпоредби трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат държавите членки да предприемат „специални/позитивни мерки“, които да гарантират „съществено равенство“, т.е. равнопоставен достъп до възможностите за ползване на придобивките в обществото, а не просто „формално равенство“. Когато правителствата, работодателите или доставчиците на услуги не вземат предвид необходимостта от предприемане на специални мерки, те увеличават риска прилаганите от тях правила и практики да породят непряка дискриминация. Мерките за насърчаване на равенството предвиждат прилагането на различаващи се критерии спрямо представители на различни групи, като способ за преодоляване на съществуващите социални неравенства.

Съставът приема, че заложените идея и цел в проекта „Подкрепа за заетост“ са компенсиране на дефицита. Това означава предприета специална мярка, която цели подкрепа на следните безработни лица – продължително безработни, младежи, лица над 50-годишна възраст и роми. Дори да е налице различно третиране, то това третиране е обективно оправдано и обосновано в интерес на преодоляване на съществуващо неблагоприятно положение, като например недостатъчно представяне на определени групи в работната сила. Тази мярка има за цел насърчаване на равенството във възможностите за социализация, обучение и професионална реализация на най-уязвимите групи на пазара на труда и затова се квалифицира като насърчителна или позитивна мярка. „Уязвими са онези лица и групи от хора, които търпят ограничения по отношение на участието им в социалния живот и ползването на социални права. Уязвимите групи не успяват да получат достъп или да се възползват от възможностите, които предлагат обществото и икономиката и стават жертва или попадат в ситуация на риск от маргинализиране и социално изключване. Причините за това са различни и разнообразни: живот в крайна бедност или ниски доходи и материални лишения; влошени финансови условия; социални фактори; недостъпна среда; възрастови проблеми; липса или недостатъчни социални умения и образование; отношение към тях, основано на предразсъдъци; липса, ограничен достъп или неадекватни услуги и т.н.“ (Бяла книга - ефективна подкрепа за уязвими групи в България, 2009 г.).

Вземайки предвид изложеното съставът счита, че доколкото мярката по проект „Подкрепа за заетост“ преследва законна цел, насочена към изравняване възможностите на конкретна нуждаеща се целева група и се доказва, че принципът на пропорционалност не е нарушен, т.е. чрез различното третиране може да се постигне преследваната цел и то не излиза от рамките на необходимото за постигането ѝ, то същата е специална мярка по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. и не представлява дискриминация. Идеята на проекта е да се насърчават работодателите да наемат на работа лица, които по някоя от изброените по-горе причини не могат да се реализират на пазара на труда.

Приема, че на държавните органи и на органите на местното самоуправление са възложени задължения във връзка с разработването, провеждането и съблюдаването на мерките за насърчаване на равенството. Съгласно чл. 10 от ЗЗДискр. при осъществяване на правомощията си държавните органи и органите на местното самоуправление са длъжни да предприемат всички

възможни и необходими мерки за постигане целите на закона - осигуряване на всяко лице правото на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот.

В подкрепа на допустимостта на приемане на мерки, които да премахнат или намалят фактическите прояви на неравенство е и практика на Съда на ЕО (*Решение на Съда на ЕО от 11 ноември 1977 г. - предимство при равни други условия Hellmut Marshall с/у Проvinces Северен Рейн-Вестфалия; Решение на Съда на ЕО от 17 октомври 1995 г. по делото Eckhard Kalanke срещу Freie Hansestadt Bremen*), в която много ясно се обосновава въвеждането на специални мерки и критерии.

Съставът постановява решение, че чрез утвърдени критерии за подбор на безработни лица, които могат да участват по проект „Подкрепа за заетост“, BG051PO001-1.1.11 по схема за безвъзмездна финансова помощ - финансов механизъм, реализиращ се по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, ответните страни - ГД „Европейски фондове, международни програми и проекти“ към МТСП; министърът на труда и социалната политика на Р България и АЗ не са нарушили забраната за дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр. по признак „етническа принадлежност“, поради което оставя сигналите без уважение.

РЕШЕНИЕ №170/26.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №376/2015 Г.

чл. 62, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателят посочва, че като представител на ромската общност се чувства обиден и засегнат от излъчения репортаж по ХТВ на 23.07.2015 г., озаглавен „Масов бой между два ромски клана вкара петима в болница“. В жалбата си изразява несъгласие при даден вид престъпление да се упоменава етническият произход на престъпника, като приема, че по този начин се насажда омраза в обществото, каквато цел имал излъченият репортаж. Твърди, че целенасоченото определяне в репортажа на етническата принадлежност допринася за засилване на социалните дистанции и насърчава езика на омразата, което пък създава предпоставки от застрашаване на мира и спокойствието на неговите съграждани от български произход. Жалбоподателят остро осъжда всякакъв вид престъпления, които вредят на обществото и твърди, че същите трябва да бъдат квалифицирани персонално.

В откритото заседание, на основание чл. 62, ал. 1 от ЗЗДискр., на страните е дадена възможност да водят преговори и да сключат споразумение. По време на второто заседание страните представят писмено споразумение помежду и след като се запозна със съдържанието му Първи СПЗС на КЗД намира, че същото е основано на принципа на равното третиране, не противоречи на закона и морала и съобразно изявленията на страните отговаря удовлетворително на всички притеснения на жалбоподателя за неравно третиране, поради което и на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр., одобрява сключеното писмено споразумение между жалбоподателя ХХХ и ответните страни и прекратява на основание чл. 62, ал. 2 от ЗЗДискр. производството по преписка №376/2015 г.

РЕШЕНИЕ №131/13.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №273/2015 Г.

Международен пакт за граждански и политически права

Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация

чл. 6, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията на Република България

чл. 2; чл. 4, ал. 1; чл. 6; пар.1, т. 7 и т. 8 от ДР на ЗЗДискр.

Производството на сладкарски изделия с марките „негърче“ и „негърка“ не представлява по-неблагоприятно третиране или поставяне в по-неблагоприятно положение, защото не засяга права или свободи на конкретно лице. Връзката между сладкиш с наименованието „негърка“ и умалителното „негърче“, която се употребява по отношение на представител на негроидната раса е само на лингвистично ниво и не е онази причинно-следствена връзка между третирането и защитения в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „раса“, която се явява задължителен елемент от фактически състав на дискриминацията.

Жалбоподателката в жалбата си посочва, че ХХХ ЕООД произвежда захарни изделия с наименование „негърче“. Пояснява, че след справка, извършена в сайтовете на компетентните български и международни органи, се установило, че ХХХ ЕООД е регистрирало търговска марка с наименование „негърче“. Твърди, че ХХХ ЕООД предлага горепосочените продукти на неограничен кръг потребители - всеки един човек на територията на България може да закупи произвежданите от ХХХ ЕООД бишкоти с млечен крем „негърче“, бишкоти с крем какао „негърче“ или бишкоти с крем капучино „негърче“. Жалбоподателката уточнява, че е лице, което принадлежи към негроидната и европеидната раса, и е български гражданин от смесен брак с майка българка и баща от негроидната раса, живее на територията на Р България и говори български език. Счита, че предлагането на продукти, достъпни за широк кръг потребители, свързващи се с определена раса, различна от европеидната, към която принадлежат почти всички жители на България, представлява дискриминация по признак „раса“. Като доказателство за това, че ХХХ ЕООД при предлагането на захарни изделия с наименование „негърче“ извършва нарушение на Конституцията на Р България и Закона за защита от дискриминация посочва факта, че

дружеството не предлага продукти с наименование „европеец“, „европейка“, „европейче“, „монгол“, „монголка“, „монголче“ и други сходни, а продукти, които се свързват с хора, които принадлежат единствено към негроидната раса. Уточнява, че макар да се предлагат захарни изделия, които се различават от гореописаните по състав, вкус и цвят, те не носят наименования, свързани с расови или етнически белези. Твърди, че потребител, който си закупи захарни изделия с наименование „негърче“ веднага би ги свързал с хората, които принадлежат към тази раса, а в случай че потребителят не хареса вкусовите качества на предлаганите продукти, негативното му отношение към тях автоматично би се прехвърлило към хората от негроидната раса. Твърди още, че у това лице остава впечатление, че може да изяде, респ. унищожи съответния продукт, съответно расов представител. Счита, че подобно отношение към негроидната раса е силно тенденциозно, обидно и създава предпоставки за междурасово напрежение, което е недопустимо в една цивилизована европейска държава.

Оплаквания жалбоподателката насочва и срещу ЕТ ХХХ за същото нарушение като това на ХХХ ЕООД. Предлаганите от ЕТ ХХХ продукти, предмет на жалбата, са суха паста „негърка“ и сладки „негърче“.

Ответникът ХХХ ЕООД посочва, че в твърдението на жалбоподателя името на продукта е изведено от контекста на българската сладкарска индустрия и култура, като е изопачено също и неговото фактическо въздействие. Твърди, че продуктът „негърче“ следва да се разглежда в цялост, като включва, както наименование, така и опаковка, съдържание и традиция; че „негърче“ е наименование на сладкиш, традиционен за българската сладкарска индустрия, популярен и предпочитан от потребителите. Заявява, че като наложила се на пазара марка, тя се свързва единствено и само със сладкиша, който е станал популярен сред няколко поколения. Счита, че е житейски нелогично и неоправдано да се приеме, че евентуално негативно отношение към продукта „автоматично“ би се прехвърлило към хората от негроидната раса. Допълва, че в този смисъл е абсурдно и твърдението, че се създава впечатление, че „лицето може да изяде, респ. унищожи съответния продукт, респективно расов представител.“ Заявява, че предлагането на сладкарски продукт „негърче“ от ХХХ ЕООД не съставлява акт на по-неблагоприятно третиране нито на конкретно лице, нито на широк неопределен кръг лица, както и не засяга права и законни интереси.

Ответникът ЕТ ХХХ счита, че в подадената жалба не са посочени конкретните действия или бездействия, извършени от ответника, които да са насочени към жалбоподателката и които да я поставят в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица, както и конкретно време и място на извършване на нарушението с оглед евентуалното прилагане на разпоредбата на чл. 52 от Закона за защита от дискриминация. Категорично се оспорват твърденията, изложени в жалбата, че ако някой потребител не хареса вкусовите качества на продукта, би отнесъл негативното си отношение към хората от негроидната раса, както и че се налага впечатлението, че чрез изядането на десерта човек може да изяде, респ. унищожи представител на негроидната раса. Счита изложените твърдения за силно преувеличени и че в нормалните житейски ситуации даден човек не си представя как изядайки определен продукт изядва лице от определена раса или общност, тъй като такава представа по-скоро би била патологично изключение, но в никакъв случай правило. Счита, че наименованието на десертите „негърка“ и „негърче“ не е обидно и не вмениява по-различно отношение към лицата, принадлежащи към негроидната раса и думите „негърче“ и „негърка“ имат общ корен с прилагателното негроиден, което самата жалбоподателка използва, като назовава расовата си принадлежност. Обръща внимание, че освен наименованието, на опаковката на продукта няма изображения, които да са осмиващи, обидни или да внушават негативно отношение към представителите на негроидната раса. Пояснява, че производството на десертите „негърка“ и „негърче“ представлява дългогодишна традиция за фирмата, свързвана с положителна оценка сред потребителите по отношение на вкусовите качества на продукта. Уточнява, че продуктът е наложен през годините, ползва се с добро име сред потребителите и представлява гаранция за качество и добър вкус. Пояснява още, че при производството на посочените десерти се използва традиционна рецепта, наложена и използвана още от 60-те години на миналия век, установена с утвърден български държавен стандарт и името на продукта, съгласно рецептата е „негърче“, като наименованието на десертите се използва доколкото те се произвеждат стриктно по посочената по-горе рецепта. Твърди още, че подобни наименования, свързвани с определена група лица, обединени от местоположение и пр., често се използват в търговските вериги, като по никакъв начин не се свързват с пренасяне на евентуално негативно отношение спрямо лицата. Заявява, че десерти „негърче“ се произвеждат и разпространяват не само от ответника, но и от други фирми - производители и дистрибутори. Посочва примери в България и чужбина на храни и продукти, носещи наименования, свързани с определена група от хора: известните български сандвичи „Странджанка“ и „Софиянка“, луканка „Бански старец“, сладолед „Ескимо“, кафе „Арабика“, пица „Неаполитана“ и др.

Съставът приема, че същността на спора е дали предлагането на продукти, достъпни за

широк кръг потребители, свързващи се с определена раса, различна от европейската, към която принадлежат почти всички жители на Р България, представлява дискриминация по признак „раса“.

Съставът намира за необходимо да се позове на относимите разпоредби от действащото законодателство. На първо място, в чл. 6, ал. 1 от Конституцията на Р България е записано, че всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права. В ал. 2 на същия член е записано, че всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на права или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние. Съгласно чл. 5, ал. 4 от КРБ международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. По силата на тази разпоредба са приложими и текстовете от Международния пакт за граждански и политически права и от Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация. В чл. 20, ал. 2 от МПГПП е закрепено задължението на страните по Конвенцията да забранят със закон всяко проповядване на национална, расова или религиозна омраза, което подбужда към дискриминация, враждебност или насилие. Чл. 1 и чл. 4 от Конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация гласят следното:

Чл. 1.

1. В тази конвенция терминът „расова дискриминация“ означава всяко различие, изключване, ограничение или предпочитание на основата на раса, цвят, потекло или национален или етнически произход, което има за цел или резултат да унищожи или навреди признаването, ползването или упражняването на равна основа на правата на човека и основните свободи в политическата, икономическата, социалната, културната или която и да е друга област на обществения живот.

2. Тази конвенция не се отнася до различия, изключения, ограничения или предпочитания, установени от държава страна по тази конвенция, между граждани и неграждани.

3. Нищо в тази конвенция не може да се тълкува като засягащо по какъвто и да е начин правните разпоредби на държавите страни относно националност, гражданство или натурализация при условие, че в тези разпоредби не се прави дискриминация спрямо някоя определена националност.

4. Специални мерки, предприети с единствената цел за осигуряване на съответен напредък на определени расови или етнически групи или индивиди, нуждаещи се от такава защита според необходимостта за осигуряване на човешки права и фундаментални свободи, няма да се считат за расова дискриминация при условие обаче, че тези мерки като следствие не водят до поддържането на отделни права за различните расови групи и че те не продължават, след като целите, за които те са били предприети, са постигнати.

Чл. 4. Държавите страни осъждат всяка пропаганда и всички организации, които се основават на идеите или теориите за превъзходството на една раса или група лица от един цвят или етнически произход, или които се опитват да оправдаят или да подпомагат расовата омраза и дискриминация в каквато и да е форма, и се задължават да предприемат незабавни и положителни мерки, предназначени да изкоренят всякакво подбуждане към, или прояви на такава дискриминация, и за тази цел, като имат предвид принципите, въплътени във Всеобщата декларация за правата на човека и правата, изрично изложени в чл. 5 на тази конвенция, между другото:

а) да обявяват за престъпление, наказуемо от закона, всяко разпространение на идеи на основата на расово превъзходство или омраза, всяко подбуждане към расова дискриминация, както и всички актове на насилие или подбуждане към такива актове против която и да е раса или група лица от друг цвят или етнически произход, както и предоставянето на каквато и да е помощ за расистка дейност, включително финансирането ѝ;

б) да обявяват за незаконни и да забраняват организациите, както и организираните и всички други пропагандни дейности, които подпомагат и подбуждат расова дискриминация, и да считат участието в такава организация или дейност за престъпление, наказуемо от закона;

в) да не допускат обществените власти, или обществените институции, национални или местни, да подпомагат или подбуждат расова дискриминация.

За да се гарантира целта на 33Дискр., установена с чл. 2 - да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона и равенство в третирането, чл. 4, ал. 1 забранява 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.

Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на

признаците по чл. 4, ал. 1 от посочения закон, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Неблагоприятно третиране според легалната дефиниция на това понятие, съдържащо се в пар .1, т. 7 от ДР на 33Дискр., е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или косвено засяга права или законни интереси. Според пар 1, т. 8 от ДР на 33Дискр. изразът „на основата на признаците по чл. 4, ал. 1“ означава на основата на действително, настояще или минало, или предполагаемо наличие на един или повече от тези признаци у дискриминираното лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано, когато тази връзка е причина за дискриминацията.

Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпорежда, критерий или практика, освен ако тази разпорежда, критерий или практика е обективно оправдана с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими. Съгласно чл. 6 от 33Дискр. забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи. Тълкуването на посочените разпоредби налага извода, че по-неблагоприятното третиране или поставянето в по-неблагоприятно положение е обусловено от нарушения по признаците в чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. на установени правила, предвиждащи права и свободи.

От възложената и приета лингвистична експертиза става ясно, че думата „негрче“ няма пейоративно значение в българския език. Според експерта - доц. д-р Н. Михайлова-Сталянова, „пейоративен“ в лингвистиката означава: „унищожителен“, „пренебрежителен“, „който съдържа отрицателна оценка и изразява неодобрително, презрително отношение“. Тя посочва, че думата е образувана с наставка „че“ към съществителното име „негр“, а при образуването на умалителни имена с наставката „че“ не се открива пейоративно значение на думите. Нещо повече, такова не е открито и към изходната дума („негр“, съответно „негрка“).

Съставът приема и споделя експертното становище, че болшинството от думите в българския език имат повече от едно значение – пряко и метафорично. Преносното (метафоричното) им значение се образува, когато в мисленето на човек се пораждат връзки по форма, функция, цвят. Според експертизата в конкретния случай думата „негрче“ е употребена в преносното си значение на сладкиш, традиционен за българската сладкарска индустрия и както никой човек не би объркал ръкав на дреха с ръкав на река, така и никой не би объркал негрче, като дете от негроидната раса с негрче, като вид сладкиш при употребата му. В отговор на въпрос експертът посочва, че в българската кулинарна традиция десерт с наименованието „негрче“ е познат от десетилетия. Той се среща в кулинарни книги, издадени преди 30-40 години, във всички готварски сайтове, а често присъства и в менютата на ресторанти. Според експертното заключение, сладкиш с наименованието „негрка“ е ново явление и познат само като готов десерт в търговската мрежа. Уточнява, че словосъчетанието „сама по себе си“, употребено при формулирането на въпрос №5 е некоректно, защото дадена дума има своите значения и употреби, а самостоятелно съществува само в речниците. Експертът потвърждава и твърдението, че не само в българската, но и в европейската сладкарска традиция съществува явлението да се назовават сладкиши с имена на хора, етноси или професии, като са дадени примери: сладкиши „Шарлота“ и „Агнеса“ - лични имена, сладолед „Ескимо“ – етнос и „Жадната монахиня“ – професия.

На следващо място, съставът приема, че производството на сладкарски продукт с наименованието „негрче“ става по точно определена рецепта. По преписката е представена „отраслова нормала“ за суха паста „негрче“. В т. 1 е записано, че отрасловата нормала се отнася за суха паста „негрче“, произведена от захар, гликоза, фъстъчени ядки, шоколад и други. В документа точно са разписани производствени изисквания, качествени изисквания (органолептични, физикохимични и микробиологични показатели), опаковка и маркировка, окачествяване, съхранение и транспорт, както и технологична инструкция. Отрасловата нормала е одобрена през 1969 г. от тогавашното Министерство на външната търговия и съгласувана с тогавашното Министерство на народното здраве. По преписката е представено и Свидетелство за търговска марка с №37027/19.01.2000 г., издадено от Патентното ведомство на Република България. От документацията (паспорт на продукта) за утвърждаването ѝ е видно, че в изображението на опаковката акцент е поставен върху вида на самия сладкарски продукт (две бишкоти залепени с крем), а не върху лице, представител на негроидната раса. Този факт съставът констатира за различните видове сладкарски продукти с наименование „негрче“, които се различават по вида на крема – млечен или какаов. Това по безспорен начин доказва, че производството на сладкарски продукти с марката „негрче“ е с традиции в българската сладкарска индустрия и промяната, на който и да е компонент от спецификацията им (в какъвто смисъл е искането на жалбоподателката), би променила самия продукт.

Твърденията на жалбоподателката, заявени в първоначалната жалба и потвърдени в откритото заседание по преписката, че потребител, който си е закупил един от продуктите с марка

„негърче“ или „негърка“, веднага би го свързал с човек, представител на негроидната раса, не следва да бъдат споделяни. Вътрешният, душевният мир на всеки човек е различен и индивидуален. Той няма как да бъде обективно установен, типизиран или систематизиран, за да бъдат направени някакви изводи. Съставът споделя изводите на ответните страни, че би било изключение и вид патология представата, че изяждаш човек от негроидната раса, когато изяждаш сладкарски продукт с наименование „негърче“. В този смисъл съставът приема и отговора на въпроса съществува ли в българския език изразът „Колко си сладък, сладко, сладка, ще те изям“, зададен към експерта доц. Сталянова по време на открито заседание. Отговорът, че съществува такъв израз (предимно в разговорната, неофициална и неформална реч) и той е израз на любов и на близки отношения, допълнително потвърждава твърдението, че думата „изяждане“ също е употребена в преносния си (метафоричен) смисъл.

Съставът намира, че производството на сладкарски изделия с марките „негърче“ и „негърка“ не представлява по-неблагоприятно третиране или поставяне в по-неблагоприятно положение, защото не засяга права или свободи на жалбоподателката ХХХ. Съставът приема за доказано твърдението на ответните страни, потвърдено от лингвистичната експертиза, че връзката между сладкиш с наименованието „негърка“ и умалителното „негърче“, която се употребява по отношение на представител на негроидната раса е само на лингвистично ниво и не е онази причинно-следствена връзка между третирането и защитения в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр признак „раса“, която се явява задължителен елемент от фактическия състав на дискриминацията.

С оглед гореизложеното, Комисията за защита от дискриминация, Първи СПЗС, на основание чл. 65, т. 5 от Закона за защита от дискриминация установява, че по отношение на ХХХ, ответните страни ХХХ ЕООД и ЕТ ХХХ с производството на сладкарски продукти с марките „негърче“ и „негърка“ не са осъществили нарушение на забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във връзка с ал. 1 от ЗЗДискр., предвид което оставя без уважение жалбите, подадени от ХХХ.

РЕШЕНИЕ №253/27.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №190/2015 Г.

чл. 4, ал. 1, във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. и параграф 1, т. 5 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.; чл. 47, т. 2 и т. 4; чл. 67, ал. 2; чл. 80, ал. 2, във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр.; пар. 5 от ПЗР на ЗЗДискр.

чл. 27, ал. 2 от ЗАНН

Директива 2006/54/ЕС; Директива 2000/78/ЕС; Директива 2000/43/ЕС

Директива 89/552/ЕС

Европейската конвенция за правата на човека

Нарицателните названия като „мангал“ и „цигани“ се използват за оприличаване на представители на ромската етническа група в статия, която е ориентирана към извършителите на престъпно деяние и не е представена по безпристрастен начин, защото поставя акцент с негативен характер върху етническата група, към която принадлежат извършителите. Думите се използват с пейоративна цел, а именно да обидят и наскърбят лице/група от лица, които притежават характеристики на определена етническа група, която тези думи оприличават. Използването на епитетите „мангал“ и „цигани“ по презумция има за последица наскърбяване на достойнството на субектите от етническата група, създаване на обидна среда и подбуждане към дискриминация на трети лица. За постигането на целите на ЗЗДискр. - ефективна защита от дискриминация и равенство пред закона, в третирането и възможностите, е необходимо налаганите наказания за прояви на дискриминация да са ефективни, с разубеждаващ и възпиращ ефект.

На 09.03.2015 г., в новинарския интернет сайт, собственост на ХХХ ЕООД, е публикувана статия със заглавие: „Дванадесет годишен циганин ритал до смърт Стоян“. Посочва се, че в статията е описан криминален случай, като многократно е наблегнато на етническия произход на извършителя. Освен думата „циганин“, „циганите“ е използвана и квалификацията „мангал“. Според изложеното в инициативния документ, същността на извършеното престъпление, описано в статията няма нищо общо с етническия произход на извършителите. Подателят на сигнала твърди, че се почувствал пряко засегнат и „подложен на тормоз“ от използваната квалификация „мангал“, защото принадлежи към ромския етнос, а пък въпросната публикация поставя акцент с негативно влияние върху ромското малцинство.

В становище на ответната страна - ХХХ ЕООД, се изразява несъгласие с изложените оплаквания в инициативния документ пред КЗД, като същият се счита за неоснователен, защото информацията, публикувана в статията е коректна и отговаря на истината, като при изготвянето ѝ са използвани различни, независими един от друг източници. Според изложеното публикуваната статия е изготвена при спазване на правилата в бранша. По отношение на изложените оплаквания за тормоз, в становището се твърди, че никъде не е цитирано името на подателя на сигнала до КЗД. Изразено е мнение, че на практика, в конкретния случай се злоупотребява с писаното право и се въвлечат държавните институции като средство за саморазправа.

Съставът счита, че е необходимо с точна преценка на фактите и обстоятелствата и приобщените доказателства по преписката да установи, налице ли е нарушение на разпоредбата на чл. 4, ал. 1, във вр. с чл. 5 от ЗЗДискр. и параграф 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. В тази връзка е важно да се отговори на въпроса дали използваните думи и изрази в процесната статия опетняват цял един етнос и разбира се, представляват ли акт на подбуждане към дискриминация.

Съставът се води от разбирането, че правото на свобода на изразяване на мнение и на получаване и разпространение на информация и идеи, което е закрепено в чл. 10 от Европейската

конвенция за правата на човека, и свободата на медиите, като негово следствие, е от значение за всяко общество. С улесняването на свободното движение на информация и на идеи по въпроси от общ интерес и с осигуряването на прозрачност и отчетност, независимите медии са един от крайъгълните камъни на демократичното общество.

В чл. 14 от същата Конвенция е записано обаче, че упражняването на правата и свободите, заложи в ЕКПЧ, трябва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество, рождение или друг някакъв признак, т.е. правото, уредено в чл. 10 от ЕКПЧ не е абсолютно.

Съставът приема, че действително във въпросната статия са използвани думите „мангал“ и „цигани“ по отношение на лицата, визирани в нея. Статията била ориентирана към извършителите на деянието, но поставяла акцент с негативен характер върху етническата група, към която принадлежат като информацията не била представена по безпристрастен начин, а с използваните думи акцентирала преди всичко върху етническата принадлежност на посочените участници.

В българския жаргон думата „мангал“ и производното „мангасар“ представляват обидно или пренебрежително обръщение към хора с тъмен цвят на кожата. Обидното сборно нарицателно название „мангали“ в разговорната реч се използва за оприличаване на представители на ромската етническа група. Основанието за етимологията вероятно е в това, че при ползването на мангала, като предмет от бита, се отделя черен дим и той почернява от саждите.

Воден от гореизложеното, настоящият състав е на мнение, че думата е използвана в процесната статия с пейоративна цел, а именно да обиди и наскърби лице/група от лица, които притежават характеристики на определена етническа група.

В конкретния случай съдържанието на процесната публикация включва множество обидни думи и изрази, с които се създава обидна среда за представителите на ромската етническа група в България. В случая използването на думата „мангал“ е жаргонно обозначение за принадлежащите към ромската етническа група лица. Общеизвестен е нарицателният и негативен характер на епитета, а използването му по презумция има за последица накарняване достойнството на субектите от етническата група, създаване на обидна среда и подбуждане към дискриминация.

Подбуждането към дискриминация и враждебното слово са хипотези, приравнени на дискриминационно поведение, при които се създават благоприятни условия трети лица да извършат акт на пряка дискриминация, като се въздейства върху ценностите, убежденията и нагласите им по отношение на групи, определени според защитен от закона признак. И в двата случая е налице форма на изразяване, при която идеи, вярвания, информация или желания се обективират в изявления, предназначени и годни да мотивират адресата към поведение на неблагоприятно третиране на трети лица на основата на признак на различие.

Както при подбуждането към дискриминация, така и при враждебното слово поведението на дееца представлява нарушение на обществените интереси от поддържане на обща търпимост и равнопоставеност в обществото.

Подбуждането към дискриминация е предварителен застрашаващ стадий на умишлена дискриминационна дейност, която европейските правни източници и националното ни законодателство приравняват на същинска дискриминация. Това поведение според директивите на ЕС се изразява в насърчаване към пряка или непряка дискриминация срещу лица на основата на защитен признак (чл. 2 от Директива 2006/54/ЕС (преработена) (пол), чл. 4 от Директива 2000/78/ЕС (религия или вяра, увреждане, възраст и сексуална ориентация), чл. 2 от Директива 2000/43/ЕС (расов или етнически произход), чл. 3д от Директива 89/552/ЕС). Съгласно разгърнатата дефиниция на пар. 5 от ПЗР на ЗЗДискр. понятието се отнася до пряко и умишлено насърчаване, даване на указания, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминационен акт, когато подбуждащият е в състояние да повлияе на подбуждания.

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 отежняващи вината обстоятелства. За постигане целите на ЗЗДискр. - ефективна защита от дискриминация и равенство пред закона, в третирането и възможностите, е необходимо налаганите наказания за прояви на дискриминация да са ефективни, с разубеждаващ и възпиращ ефект. Изложените по-горе обстоятелства и допуснатата за първи път дискриминация от конституираната ответна страна обуславят налагането на наказание за всяка проявена форма на дискриминация под формата на имуществена санкция в размер на 250 лв. за осъществено подбуждане към дискриминация в специален и генерален аспект.

На основание чл. 47, т. 2 и т.4 от ЗЗДискр., за предотвратяване на бъдещи подобни нарушения, е необходимо на ответната страна ХХХ ЕООД да бъде дадено задължително предписание – занапред да се въздържа от изявления, засягащи честта и достойнството на личността на основата на признак „раса“ и/или подбуждащи към расова дискриминация.

С оглед гореизложеното, Първи СПЗС, на основание чл. 65, във връзка с чл. 66 от Закона за защита от дискриминация, установява, че публикуваната статия със заглавие: „Дванадесет годишен циганин ритал до смърт Стоян“ в новинарски интернет сайт, собственост на ХХХ ЕООД, представлява акт на подбуждане към дискриминация, поставящ представителите на ромската етническа група в обидна и застрашителна среда, в нарушение на чл. 4, ал. 1, във връзка с чл. 5 от ЗЗДискр. и параграф 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. С оглед на това налага, на основание чл. 80, ал. 2, във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., на ХХХ ЕООД имуществена санкция в размер на 250 лв. за допуснатото извършване на дискриминация и предписва, на основание чл. 47, т. 1 и т. 4 от ЗЗДискр., ХХХ ЕООД занапред да не допуска нарушения, изразяващи се в извършването на действия или бездействия, които могат да бъдат квалифицирани като унижителни, поставящи във враждебна, обидна или застрашителна среда представители на малцинствени групи в България. Определя му, на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр., 60 дневен срок, в който да предприеме действия за изпълнението на ПАМ и да уведоми Комисията за защита от дискриминация.

РЕШЕНИЕ №261/30.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №189/2015 Г.

чл. 4, ал. 1; чл. 5 от ЗЗДискр.; §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

Международен пакт за икономическите, социалните и културните права

Международен пакт за гражданските и политическите права

Репортаж със заглавие „Деца раждат деца“ относно раждане от 11-годишно момиче не накърнява достойнството на когото и да било и не се създава враждебна или застрашителна среда. Репортажът и изказванията в него имат за цел да заострят общественото мнение към комплекса от системни проблеми, които се нуждаят от системно разрешаване. Обществото и добрите нрави предполагат, че раждането на деца от непълнолетни лица следва да се погледне с необходимата отговорност.

В инициативния документ пред КЗД се казва, че членовете на Фондация ХХХ се чувстват дълбоко обидени и засегнати от репортажа - „Деца раждат деца“ на ХХХ, излъчен на 29.03.2015 г. по ХХХ ТВ, собственост на ХХХ АД в предаването ХХХ, което се създава за разпространение от дружеството ХХХ ЕООД. В репортажа се виждало, че репортерката започва да снима сред ромската общност без съгласието на жителите от ромската махала. В репортажа ромската общност била представена като привилегирована и източваща социалните фондове. По този начин в обществото се формирало негативно мислене за цялата ромска общност. Репортажът ги представял като лъжци и терористи. Твърди се, че по този начин се насаждат стереотипи в обществото, което може да доведе до разделение между хората от различни етноси.

В сигнала са посочени и коментарите: „Махалата на Кортеза обградена с бодлива тел“; „Раждат много деца и искат много пари“; „Защо искат още пари“; „Защо раждат толкова деца“; „Децата като занимавка или детски надбавки ги виждате“; „Децата се ползват за звуков фонд, когато общността иска да отклони вниманието от нещо“; „Усещането за разделеност във всичко, усещането за безнаказаност“; „Ние сме нежелани при тях, защото те са сигурни, че не ги разбираме, защото може би имат какво да крият“; „Защото са свикнали да бъдат незабелязани в уюта на бодливата тел“; „Тази малка общност, когато е на своя територия, тя може да тероризира...“; „Хората живеят с усещане за безнаказаност и власт“; „Огромна бомба, която цъка“; „Държавата нищо друго не им предлага, освен едни пари по програми, през които да ги контролира по избори“; „Отглеждат се безработни и неграмотни и това наистина накрая може да ни изиграе лоша шега“.

Отвратната страна твърди, че излъченият материал категорично не подбужда и не поощрява расовата ненавист, ксенофобията, антисемитизма или други форми на омраза, базирани на нетолерантността, вкл. под формата на агресивен национализъм и егоцентризъм, на дискриминация и враждебност по отношение на малцинствата и техните потомства.

Не споделя мнението, че репортерката трябва да иска съгласие от жителите, на който и да било квартал или махала, когато се намира на улица - място, което е общинска собственост. Посочва, че защитата, която Конституцията на България, дава е защита на частната собственост.

Отвратната страна изразява несъгласие, че предаването цели „формиране на негативно мнение за цялата ромска общност“ или „насаждане на стереотипи в обществото“. Темата е свързана с обстоятелството, че обществото и добрите нрави предполагат, че раждането на деца от деца е неестествено. Показаната в началото на материала статистика сочи, че само за период от една година и само на територията на община Х повече от 185 деца родили деца.

Твърди, че от репортажа е видно, че определени лица, показани в него, са изключително агресивни и подбуждат към омраза по отношение на друг етнос, макар и не малцинствен. Твърди, че за тези реплики КЗД не се е самосезирала независимо от обществения дебат, последвал материала. В тази връзка прилага писмо с копие до КЗД от ХХХ и ХХХ, които били застрашени и унижени от поведението и думите на омраза от страна на жители на ромската махала в гр. Х.

По отношение твърдението на Фондация ХХХ, че в репортажа „Деца раждат деца“ се казва, че от гледна точка на КРБ „всеки има право да изразява мнение и да го разпространява чрез слово - писмено или устно, чрез звук, изображение или по друг начин“ (чл. 39, ал. 1) и „печатът и другите средства за масова информация са свободни и не подлежат на цензура“ (чл.

40, ал. 1). Пак от гледна точка на конституционните разпоредби „всички хора се раждат свободни и равни по достойнство и права“ (чл. 6, ал. 1), „семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото“ (чл. 14), „отглеждането и възпитанието на децата до пълнолетието им е право и задължение на техните родители и се подпомага от държавата“ (чл. 47, ал. 1).

Посочено е, че все още е в сила разпоредбата на чл. 151, ал. 1 от Наказателния кодекс: „Който се съвъкупи с лице, ненавършило 14-годишна възраст, доколкото извършеното не съставлява престъпление по чл. 152, се наказва с лишаване от свобода от две до шест години“.

КЗД намира, че действително в репортажа са използвани думи и изрази, цитирани в инициативния документ пред КЗД - „Махалата на Кортеза обградена с бодлива тел“; „Раждат много деца и искат много пари“; „Защо искат още пари“; „Защо раждат толкова деца“; „Децата като занимавка или детски надбавки ги виждате“; „Децата се ползват за звуков фонд когато общността иска да отклони вниманието от нещо“; „Усещането за разделеност във всичко, усещането за безнаказаност“; „Ние сме нежелани при тях, защото те са сигурни, че не ги разбираме, защото може би имат какво да крият“; „Защото са свикнали да бъдат незабелязани в уюта на бодливата тел“; „Тази малка общност, когато е на своя територия, тя може да тероризира“; „Хората живеят с усещане за безнаказаност и власт“; „Огромна бомба, която цъка“; „Държавата нищо друго не им предлага, освен едни пари по програми, през които да ги контролира по избори“; „Отглеждат се безработни и неграмотни и това наистина накрая може да ни изиграе лоша шега“.

За да установи дали заглавието на въпросния репортаж или самото съдържание, ведно с изказванията на ответната страна, представлява тормоз по смисъла на ЗЗДискр., съставът взема предвид следното: Съгласно §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“ е всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. В областта на медийната информация това неравенство би се изразило в публикации, изказвания и други материали, които субективно, невярно и тенденциозно изопачават, внушават или насаждат унижение или подценяване на лице или група лица по етнически признак. Именно в този смисъл са и твърденията на сигналоподателя, че с въпросния репортаж се накърнява достойнството на ромите чрез наведените твърдения за необразованост и източване на социалните фондове във връзка с ранната раждаемост сред ромското население, което води до формиране на предразсъдъци в обществото към целия ромски етнос.

След цялостен анализ на съдържанието на репортажа съставът счита, че същият не накърнява достойнството на когото и да било и не се създава враждебна или застрашителна среда. Съставът не споделя формираното у сигналоподателя мнение, че информацията е накърняваща и въздейства негативно на слушателя/зрителя. Напротив, намира я за обективна и съответстваща на фактите от обективната действителност. В подкрепа на този извод е и Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012-2020), приета с решение от 01.03.2012 г. на 41-вото Народно събрание, в която относно образованието е отразено следното: „Наблюдава се забавено подобряване на образователния статус на ромската общност в последните 20 години. Друга особеност на групата е, че функционалната неграмотност се среща три пъти по-често при ромските жени, отколкото при мъжете в групата. Жените са тези, които се грижат за децата, тяхната неграмотност или ниско образование се оказват от изключителна важност за образователните аспирации и училищните успехи на децата.“

Следва да се отбележи още, че изказването на ответната страна ХХХ представлява изразяване на мнение чрез слово, което е конституционно гарантирано право по смисъла на чл. 39, ал. 1 от КРБ, съгласно който всеки има право да изразява мнение и да го разпространява чрез слово - писмено, устно, чрез звук, изображение или по друг начин. Правото на свобода на изразяване на мнение не е абсолютно и подлежи на ограничения в хипотезите на чл. 39, ал. 2 и чл. 57, ал. 2 от КРБ. Съгласно чл. 39, ал. 2 от КРБ правото на свободно изразяване на мнение не може да се използва за накърняване правата и доброто име на друго и за призоваване към насилствена промяна на конституционно установения ред, към извършване на престъпления, към разпалване на вражда или към насилие над личността. Разпоредбата на чл. 57, ал. 2 от КРБ не допуска упражняването на права, ако то накърнява права или законни интереси на други. Ограничаване правото да се изразява мнение с оглед високата обществена значимост на правото е допустимо по изключение само, за да се осигури защита на конкуриращ интерес и право с цел охраната на други, също конституционно защитими права и интереси, и може да става единствено на основанията, предвидени в основния закон. Не се допуска ограничаването им със закон на други, извън посочените в Конституцията основания. Сред тези основания възможността да се осъществи намеса в правото свободно да се изразява мнение, когато то се използва за накърняване правата и доброто име на друго, е най-голяма, тъй като по този начин се охраняват честта, достойнството и доброто име на личността съгласно чл. 4, ал. 2 и чл. 32, ал. 1, изр. 2 от Конституцията (виж Решение №7/04.06.1996 г. на КС). Ограничението спрямо изказвания, които съставляват призови към разпалване на вражда, е основано на заложените в КРБ ценности като

търпимост, взаимно уважение, както и на забраната да се пропагандира омраза на расова, национална, етническа или религиозна основа.

В Преамбюла на Конституцията достойнството на личността е издигнато във върховен принцип. То, според конституционните разпоредби - чл. 4, ал. 2 и чл. 32, ал. 1, се гарантира от държавата и всеки има право на защита срещу посегателствата, които го накърняват.

Достойнството, като присъщо на човешката личност, от което произтичат равните и неотменими права на всички членове на човешкото общество, е признато и в Преамбюла на Всеобщата декларация за правата на човека и на международни договори, по които България е страна - Международния пакт за икономическите, социалните и културните права и Международния пакт за гражданските и политическите права. Тези международни договори задължават държавите - страни по пакта (чл. 2), да гарантират и да осигуряват упражняването на съответно признатите права.

Забраната за дискриминация, установена в чл. 6, ал. 2 от КРБ и чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. са част от юридическите гаранции, които осигуряват закрилата на достойнството на личността. Когато конкретизира ценностите, чиято закрила е основание за ограничаване правото на свобода на изразяване на мнения, Конституцията освен останалите посочва и правата и доброто име на другите граждани. Така посочените ценности обхващат присъщите на човешката личност чест, достойнство, добро име. Те именно са обект на посегателство при извършване на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Поради това забраната за дискриминация в проявената форма на тормоз, засягаща честта и личното достойнство, представлява такова ограничение правото на свобода на изразяване на мнения, което е допустимо от Конституцията на Република България.

Съставът споделя твърдението на ответните страни в производството, че репортажът и изказванията на ХХХ имат за цел да заострят общественото мнение към комплекса от системни проблеми, които се нуждаят от системно разрешаване. Обществото и добрите нрави предполагат, че раждането на деца от непълнолетни лица следва да се погледне с необходимата отговорност.

Дотолкова, доколкото по преписката липсват данни за наличието на дискриминация по признак „етническа принадлежност“ в репортажа в рубриката на ХХХ, излъчен на 29.03.2015 г. по програма ХХХ на доставчика на медийни услуги ХХХ АД в телевизионния формат, чиито права притежава ответника ХХХ ЕООД, настоящият състав счита, че ответните страни в настоящото производство не са извършили нарушение на Закона за защита от дискриминация.

КЗД установява, че ХХХ АД, като доставчик на медийни услуги, при излъчване на репортажа „Деца раждат деца“ не е извършило нарушение на ЗЗДискр. ХХХ ЕООД при излъчване на репортажа „Деца раждат деца“ в рубриката на ХХХ в телевизионния формат ХХХ, чиито права притежава, не е извършило нарушение на ЗЗДискр. ХХХ при излъчване на репортажа „Деца раждат деца“ в рубриката на ХХХ в телевизионния формат ХХХ не е извършила нарушение на ЗЗДискр. С оглед на това оставя без уважение сигнала от Фондация ХХХ.

РЕШЕНИЕ №38/07.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №140/2014 Г.

чл. 4; чл. 5, предл. 5; чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр.

чл. 34 от Хартата на основните права на Европейския съюз

чл. 1, т. 4 от Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация

Група жалбоподатели сочат, че в деловодството на Общински съвет - Х е внесено за обсъждане предложение за одобряване на проект за изграждане на жилищна сграда в ж.к. Х със средства на Европейския съюз по проект „Подкрепа за осигуряване на съвременни социални жилища за настаняване на уязвими, малцинствени групи и социално слаби групи от населението и други групи в неравностойно положение“. Според жалбоподателите изразът и намерението новите съвременни жилища да бъдат предназначени именно за малцинствени групи, представлява грубо нарушение правата на гражданите в РБ и показва явното и недвусмислено намерение на Община Х и МРРБ да извършат нарушение на чл. 5, предл. 5, както и на други разпоредби на ЗЗДискр. Считат, че е недопустимо да бъдат обсъждани „проекти“ за „предоставяне“ на стопански ценности, в случая - жилища и обзавеждане, на отделни хора, определяеми по даден признак, изразен в случая с думата „малцинство“, както и с думата „роми“. Считат, че е немислимо да се определя предварително целева етническа общност за получаването на безвъзмездна стопанска помощ, в случая определена с думите „роми“ (цигани), в посочения проект и свързаните с него правни актове. Отбелязват, че съгласно духа и буквата на закона, е допустимо да съществува проект за построяване на жилища за граждани с лична непълноценност (телесна или умствена), както и на лица с тежко обществено, семейно или имуществено положение, но не и на лица, определени от държавен орган като „малцинство“. Считат, че посоченото действие в дадения „проект“, представлява по същество етническа сегрегация.

Според жалбоподателите е очевидно, че с такъв или такива административни актове се нарушават законните права и интереси на всички български граждани, които не са причислени към посочената категория. т.е. - дискриминирано е мнозинството, което всъщност се състои от

множество други „малцинства“ - например, хора с ниско или с високо кръвно налягане, многодетни български семейства, вегетарианци и т.н. Посочват, че органите на МРРБ и Община Х извършват подбуждане към дискриминация по расов признак или по произход на всички български граждани, които не попадат в определението „малцинство“, както и тези, които не считат себе си за „роми“ („цигани“), като се подготвят да предоставят стопански наличности и блага - жилища и жилищно обзавеждане на групи хора, определени именно по „етнически или расов“ признак.

След обсъждане на доказателствата в производството пред КЗД се установява, че Община Х е била поканена от Управляващия орган на Оперативната програма „Регионално развитие“ да представи проектно предложение по схема ВС161PO001/1.2-02/2011 „Подкрепа за осигуряване на съвременни социални жилища за настаняване на уязвими малцинствени и социално слаби групи от населението и други групи в неравностойно положение“, чрез процедура на директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ в рамките на Приоритетна ос 1 „Устойчиво и интегрирано градско развитие“, Операция 1.2. „Жилищна политика“ на ОПРР. Община Х е представила проектно предложение ВС161PO001-1.2.02-0005 „Подкрепа за осигуряване на съвременни социални жилища в Община Х“. Спорът е доколко употребата на думите „малцинство“ и „роми“ в документ, озаглавен „Техническа спецификация за избор на изпълнител на обществена поръчка“ нарушава забраната за дискриминация в чл. 4 от ЗЗДискр.

Съставът намира за необходимо да уточни, че фактическият състав на дискриминационния акт включва следните обективни и субективни конститутивни елементи, които трябва да са налице кумулативно:

1. човешко деяние - действие или бездействие, представляващо поставянето на физическо лице в по-неблагоприятно положение спрямо други лица при сравними сходни обстоятелства;
2. мотив за дискриминиране - действително (настоящо или минало) или предполагаемо наличие на един или повече дискриминационни признаци у засегнатото лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано;
3. цел на дискриминиращото лице - неблагоприятно третиране на друго лице;
4. неблагоприятните правни последици (вредоносен резултат) - пряко или непряко засягане на субективни права или законни интереси на дискриминираното лице.

Дискриминацията, като противоправно деяние, е винаги резултатно правонарушение. В конкретния случай резултат няма.

Установено е, че проектното предложение на Община Х не е одобрено, не е получило финансиране и социални жилища не са изградени. От друга страна, жалбоподателите още в жалбата си, а по-късно и в уточнението към нея твърдят, че употребата на изразите „малцинствени групи“ и „роми“ е тежко нарушение на конституционни, административни и наказателни разпоредби.

След внимателен анализ на представените по преписката документи, съставът намира, че за да стигнат до тези изводи, жалбоподателите са извадили изразите от контекста, в който са употребени. По преписката не се спори, че Техническата спецификация, в която са употребени процесните изрази, е изготвена въз основа на указанията, дадени от управляващия орган за подготовка на проектното предложение. В Техническата спецификация е отделено много място на раздел „Целеви групи“. В него е очертан достатъчно широк кръг от лица, които са или биха могли да попаднат в кръга на нуждаещите се от подпомагане: бездомни хора и/или такива, които живеят в лоши битови условия, нямат собствено жилище, движима или недвижима собственост или идеални части от нея; родители с деца, вкл. непълнолетни родители, многодетни семейства, деца с влошено здраве и увреждания; хора в риск от бедност и социално изключване. Определени са и конкретни изисквания към проектните предложения – да допринасят за устойчивото и интегрираното развитие; да подобряват качеството на живот, жизнената и работната среда; да са насочени към десегрегация на съществуващи обособени територии, обитавани от групи в неравностойно положение; да отчитат потребностите на групите в неравностойно положение, включително и ромите. Според настоящия състав, така формулирано изискването към проектните предложения не поставя фокус върху някаква етническа група, а напротив – подчертава, че дори и ромската не трябва да бъде изключвана. Съставът намира, че така формулираните изисквания към проектните предложения са в синхрон с текста на чл. 7 ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. Установява, че проектното предложение е в синхрон и с разпоредбата на чл. 34 от Хартата на основните права на Европейския съюз. Приложим към конкретния казус е и текстът на чл. 1, т. 4 от Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация:

Специални мерки, предприети с цел осигуряване напредък на определени расови или етнически групи или индивиди, нуждаещи се от такава според необходимостта за осигуряване на тези групи или индивиди на еднакво ползване или упражняване на човешки права и фундаментални свободи, не ще се считат за расова дискриминация при условие обаче, че тези мерки, като следствие, не водят до поддържането на отделни права за различните расови групи и че не продължават, след като целите, за които са били предприети, са постигнати.

С оглед на това, Първи СПЗС установява, че ответните страни не са нарушили забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 2, във вр. с ал. 1 от 33Дискр. и оставя жалбата без уважение.

РЕШЕНИЕ №412/21.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №341/2015 Г.

чл. 5 от 33Дискр., във връзка с §1, т. 1 от ДР на 33Дискр.; чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от 33Дискр.

Разглеждащият преписката Първи състав приема, че бездействието на ответната страна, в качеството ѝ на търговец, тъй като дружеството предоставя услуга и според чл. 302 на ТЗ дължи грижа на „добър търговец“, по отношение на коментари с дискриминационно съдържание, публикувани на електронния ѝ сайт, съставлява нарушение по чл. 5, във вр. с § 1, т. 1 на ДР на 33Дискр. и чл. 6 на 33Дискр.

Повод за подадения до КЗД сигнал е публикувана на 01.07.2015 г. в електронния сайт ХХХ статия със заглавие „Седем роми пребиха тийнейджър заради скъпи дрехи“. Сигналоподателката счита, че статията води до внушаване на етническа нетърпимост между гражданите на Република България. Като пример посочва някои от коментарите след статията: „Проблемът е решим само по един-единствен начин – НЕЗАБАВНО унищожаване на ВСИЧКИ незаконни цигански катун, развъдници и свърталища!!!“, „цялата мръсна циганска измет“ и т.н. Сигналоподателката счита, че подобни агресивни изказвания за ромите застрашават и нея, тъй като е от ромски произход и ще доведат до предразсъдъци заради формирането на негативни нагласи спрямо ромския етнос.

Дружеството ответник, собственик на информационния сайт, изразява мнение, че в процесния случай не е извършен словесен тормоз по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. във връзка с § 1, т. 1 от ДР на закона. Посочва, че всички факти и обстоятелства, които са изложени, са разказ на бащата на 16-годишния ХХХ, като са отразени две фрази – „оплака се бащата“ и „47-годишният мъж се опасява“. Обяснява, че цялата останала част от статията е пряка реч на ХХХ без никакъв преразказ от страна на автора на статията. Подчертава, че единствено и само заглавието на статията е собствена интерпретация на автора на статията – самото заглавие синтезирано предава основната информация. Относно коментарите под статията се твърди, че същите са неотнормирани към спора, доколкото са направени от трети лица. Заявява, че сайтът се обслужва от десетки модератори, които ежедневно четат оставените от потребителите коментари и изтриват тези от тях, които са вулгарни, обидни или по друг начин негативни.

Първи състав на КЗД, след обстоен анализ на събраните по преписката материали, установява, че статията не внушава омраза към ромския етнос и не уеднаквява ромите с извършители на престъпления. Макар в статията да е назован етносът на нападателите, този факт не представлява негативна оценка на ромския етнос. Съставът не споделя формираното у сигналоподателката мнение, че информацията от статията обобщава ромския етнос като престъпен. Напротив, счита че това възприемане е субективно и в никакъв случай тази нейна лична нагласа не е основание да се приеме, че е налице накръняване правата и доброто име на ромите, което да представлява нарушение, подлежащо на санкция по 33Дискр. Начинът на поднасяне на информацията е изцяло съобразен с етичните правила на журналистиката и споменаването на етническия произход на нападателите е една много малка част от цялата статия, което изключва каквато и да било тенденциозност и умисъл. Акцентът на статията е не върху това от какъв етнос са извършителите, а че е извършено нападение над млад човек заради скъпите му дрехи.

Съставът счита още, че изложената в статията информация не е накръняваща и не въздейства негативно на читателя, като няма за цел или резултат създаването на обидна или враждебна среда за ромите. Изнесените в статията данни не формират отрицателно отношение към ромите повече от допустимото в такъв случай, с оглед възприемането на подобна информация от читателя, като се има предвид, че се касае за извършители на общественоопасни деяния. Споменаването на етническата принадлежност на нападателите има за цел само да информира читателите, а не да им създава негативно отношение към тази етническа група. По тази причина съставът не споделя гледната точка на сигналоподателката, че уточняването на етноса на извършителите на криминални деяния е без интерес и значение за обществеността. Точно обратното – правото на информация е гаранция за съществуването на демократично общество и поради тази причина читателят не следва да се лишава от това свое право дори с риск поднесената информация да не се хареса на определена група от обществеността.

Относно оплакванията в частта с коментарите, публикувани непосредствено след статията, обсъдена по-горе, съставът установи: на 01.07.2015 г. под статията със заглавие „Седем роми пребиха тийнейджър заради скъпи дрехи“ в електронния сайт ХХХ са публикувани коментари на читатели на статията. Част от тях са: „Проблемът е решим само по един-единствен начин – НЕЗАБАВНО унищожаване на ВСИЧКИ незаконни цигански катун, развъдници и свърталища!!!“, „цялата мръсна циганска измет“, „горкичките бедни роми“ денонощно тероризират хората“.

Ответната страна не оспорва съдържанието на публикуваните коментари. За състава е безспорно, че същите съдържат негативни оценки на ромския етнос. Не се спори и по факта, че тези коментари не са на представители или служители на ответната страна, а са направени от трети за настоящия спор лица, но доколкото ХХХ ООД в съответствие с чл. 9 от 33Дискр. не

оспори, че горепосочените коментари са били публикувани на електронния ѝ сайт към 01.07.2015 г., съставът ги приема за безспорни.

От становището на ответната страна¹ се установява, че сайтът „се обслужва от десетки модератори, които ежедневно четат оставените от потребителите коментари и изтриват тези от тях, които са вулгарни, обидни или по друг начин негативни“. Следва да се има предвид обаче, че в отношенията с държавните органи, натоварени да следят за спазване на изричните законови забрани в публичен интерес, както и в отношенията с трети лица, чиито права и/или интереси са били нарушени от такава публикация, отговорността се носи от дружеството. Това е така, защото създаването и поддържането на сайта е част от дейността на дружеството ответник. Последното е търговец по занятие, предоставящо услуга, като според чл. 302 на ТЗ дължи грижа на „добър търговец“, която надвишава грижата на „добър стопанин“ по ЗЗД. Тази грижа означава да се направи нужното от търговеца да не възникват вреди, които са преодолими. Преодолимостта е изцяло във възможностите на ответника, което се потвърждава от факта, че са натоварени нарочно определени лица – модератори, да следят за съдържанието на коментарите. Освен това дружеството е собственик на сайта и притежател на авторските права върху публикуваните в него коментари, правата върху които придобива безвъзмездно в момента на публикуването им и според принципа „res perit domino“ лицето, загубило собствеността, бива освободено и от отговорността за причинени от нея вреди. Отговорността следва собствеността и тежи върху собственика. Така че като притежател на авторските и сродните права върху коментарите, ответникът е отговорен за последиците от тяхното съдържание, включително и последиците, предвидени по ЗЗДискр. за създаване на враждебна, унижителна, обидна и застрашителна среда вследствие тези коментари, което според дефиницията на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. представлява тормоз. В този смисъл съставът счита, че за публикуваните коментари не следва да се търси отговорност от другата ответна страна - главния редактор.

Решаващият състав намира, че с публикуването на коментари в интернет сайт с неограничен достъп, ответната страна, като не е предприела мерки за отстраняването на тези от тях, които имат унижително и подигравателно дискриминационно съдържание и призовават към омраза, вражда и насилие срещу личността в зависимост от нейната принадлежност към отделна раса, етнос или група, идентифицирана по убеждение, е допуснала извършване на тормоз на расова и етническа основа при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията на България права и свободи на личността. Пренебрегвайки общочовешките ценности за мир, хуманизъм, равенство, справедливост и търпимост и в нарушение на издигнатите във върховен принцип от Конституцията права на личността, нейното достойнство и сигурност, е допуснала нарушение по чл. 5, във вр. с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и чл. 6 от ЗЗДискр.

С оглед недопускане на дискриминация с дейността на дружеството ответник съставът, на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр., счита, че във връзка със спазване на етичните и правните норми и добрия тон следва да бъде въведена активна непрекъсната модерация на коментарите, отразени на сайта, с цел недопускане нарушения на ЗЗДискр. и предписва на ответното дружество да въведе активна непрекъсната модерация на коментарите, отразени на сайта му.

РЕШЕНИЕ №329/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №348/ 2015 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр.

Съставът не приема формираното у сигналаподателя мнение, че информацията от репортаж в дадена медия субективно, невярно и тенденциозно изопачава, внушава или насажда унижение или подценяване на лице или група лица поради техния етнос и произход. Допуска, че възприятието на автора на сигнала е субективно и в никакъв случай тази негова лична нагласа не е основание да се приеме, че е налице накърняване правата и доброто име на ромите, което да представлява нарушение, подлежащо на санкция по смисъла на ЗЗДискр.

В инициативния документ сигналаподателят сочи, че на 03 юли 2015 г. в Централна емисия „Новини“ на Национална телевизия ХХХ е излъчен материал със заглавие „Циганско гето на общински терен“, който според него „затвърждава негативния образ на ромите“. Посочва, че репортерът ХХХ използва определения като „гето“ и „цигани“ и че целта на излъчения репортаж е да се дискриминират ромите и да се представят „като цял етнос над закона“.

За да прецени дали заглавието на излъчения репортаж или съдържанието му представляват тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на чл. 5, във връзка с пар. 1, т. 1 и т. 5 от ЗЗДискр., съставът взе предвид следното: безспорен е фактът, че е излъчен репортаж със заглавие „Цигани събарят незаконните си къщи“ на 03.07.2015 г. в централна емисия на Национална телевизия ХХ.

Съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. е забранена всяка пряка и непряка дискриминация, основана на изброените в същата правна норма признаци, сред които и етническа принадлежност. В разпоредбите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. е дадена дефиниция за пряка и непряка

дискриминация, а в разпоредбата на чл. 5 от ЗЗДискр. са посочени други категории, които са извън хипотезите на тези текстове и са приравнени на дискриминация – тормозът, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването, расовата сегрегация, изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места. В ДР на ЗЗДискр. са дефинирани понятията „тормоз“ и „подбуждане към дискриминация“.

Съгласно пар.1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. тормозът 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 нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Изказването е поведение, изразено словесно, но за да бъде квалифицирано като тормоз е необходимо същото да има или за цел или като резултат нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда.

В областта на медийната информация това неравенство би се изразило в публикации, изказвания и други материали, които субективно, невярно и тенденциозно изопачават, внушават или насаждат унижение или подценяване на лице или група лица поради техния етнос, гражданство, произход или образование. Именно в този смисъл са и отправените към КЗД претенции.

Следва да се има предвид, че наличието на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. се преценява при проява на посочените в закона признаци, а не от формирано у жалбоподателя/сигналоподателя, негативно субективно възприятие, обида или засягане на неговата чест. В този смисъл е и съдебната практика². В случая липсват каквито и да е твърдения сигналоподателят да е третиран или поставен в по-неблагоприятно положение в резултат от излъчения репортаж. В сигнала се посочват единствено субективните възприятия на ХХХ. От събраните доказателства не се установява авторът на репортажа да е имал нарочна цел за нахърняване достойнството на лицата от ромски етнически произход.

Конституционният съд и Европейският съд по правата на човека са заели ясно становище, че свободата на словото се отнася не само до информация и идеи, които намират благоприятен прием или се считат за безобидни, но и до такива, които смущават, разстройват и дори шокират обществото или части от населението³.

След цялостен анализ на предаването съставът счита, че съдържанието и начинът на представяне на темата в излъчения репортаж не нахърняват достойнството на когото и да било и не се създава враждебна или застрашителна среда. Същите не представляват и пряко и умишлено насърчаване към извършване на дискриминация. Сигналоподателят е извел от съдържанието на предаването и от употребата на израза „цигани“ (вместо роми) извод за словесен тормоз. Макар в статията да е назован етноса на лицата, обитаващи района с построените незаконни къщи, този факт не представлява негативна оценка на ромския етнос. Съставът не споделя формираното у сигналоподателя мнение, че информацията от статията „цели дискриминиране на ромите и изкарването им като цял етнос извън закона“ и не създава обидна или застрашителна среда.

Следва да се има предвид, че акцентът на репортажа е върху построените незаконни постройки на общински терен и на частен такъв и какво правят институциите, за да бъде решен проблемът. Тази тема представлява обществен интерес, тъй като разглежданият случай не е изолиран и публикациите относно тази тема са разбираеми. Съставът счита още, че с оглед поставената тема на репортажа са изнесени конкретни факти от обективната действителност, информацията е поднесена обективно и безпристрастно от автора, същата не съдържа оскърбителни квалификации по адрес на ромите и няма за цел или резултат създаването на обидна или враждебна за тях среда. Още повече, авторът на статията е потърсил и отразил всички гледни точки по поставения проблем. Този подход кореспондира и с концепцията за отговорна журналистика, като професионална дейност, която се ползва от закрилата на чл. 10 от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи и не се ограничава само до съдържанието на информацията, която се събира и/или разпространява с журналистически средства, а да бъде обективна и представяща всички гледни точки.

Настоящият състав счита, че процесният репортаж като цяло не излиза извън рамките на правото да се изразява мнение и гледна точка, съдържа само констатации и не представлява тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на ЗЗДискр.

² Решение №13778 от 12.12.2008 г. на ВАС по адм. д. №10913/2008 г.

³ Решение No7 от 4 юни 1996 г. на Конституционния съд по к.д. No1 от 1996 г. и Решение на ЕСПЧ по делото Хендисайд с/у Обединеното кралство и др.

2. ВТОРИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Втори специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация Втори заседателен състав е специализиран по признаците: „пол“, „човешки геном“, „синдикална принадлежност“ и защита при упражняване правото на труд.

Конституционно гарантирано право на всеки гражданин е основното право на труд и на заплащане, съответстващо на извършената работа. В чл. 48 от Върховния закон на Република България е въведена още една конституционна гаранция за осъществяването на това право и тя е, че държавата се грижи за създаването на условия за осъществяване на това право.

През 2016 г. Втори СПЗС е постановил **30** решения с оплаквания за дискриминация по съответните признаци, като е установил в **12** случая извършена дискриминация. В **3** от случаите съставът е прекратил производството, поради депозиране на искане за оттегляне на жалбата.

В глава втора, раздел I на ЗЗДискр. са въведени антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд, вменияващи на работодателя преки задължения, свързани с осигуряване на еднакви условия на труд; равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд; предоставяне на равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или в ранг при прилагане на критерии за оценката на дейността им и др. Закрилата от дискриминация при упражняване правото на труд обхваща различни етапи - преди възникване на трудовото правоотношение (чл. 12 от ЗЗДискр.), по време на неговото съществуване (чл.чл. 13-19 от ЗЗДискр.) и в случаите на прекратяване му (чл. 21 от ЗЗДискр.). Ето защо най-голяма част от преписките за дискриминация, разглеждани от състава през 2016 г., съдържат оплаквания за нарушени трудови права.

Законът забранява на работодателите при обявяване на свободно работно място да поставят изисквания, свързани със защитимите признаци. Ограничението на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр. не е формално. Според посочената разпоредба при обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4 ЗЗДискр, освен в случаите по чл. 7 ЗЗДискр. През календарната година Втори състав разглежда оплаквания за нарушения на чл. 12 от ЗЗДискр.

Във връзка с оплакванията за нарушения на чл. 14 от ЗЗДискр. съставът постановява, че реализирането на заложените в чл. 14 от ЗЗДискр. принцип: „За равен труд, равно заплащане“, предполага еднаквото прилагане на едни и същи (обща за всички) критерии при формиране размера на трудовото възнаграждение за всеки от служителите, без оглед признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В редица свои решения съставът сочи, че критериите за равенство на трудовото възнаграждение по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр и чл. 243, ал. 1 от КТ са два: а) за еднакъв труд и б) за равностоен труд.

Под „еднакъв труд“ се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности, сила и т.н.), а „равностоен е трудът“ от различен характер, но със същата стойност на работната сила, независимо от кого се полага. Той се определя от еквивалентната образователна квалификация, времетраенето на изразходваната работна сила, производителността и условията, при които се извършва работата. Работодателят не може да пренебрегва принципа за равно възнаграждение по чл. 243 от КТ, възпроизведен и в разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр.

В свое решение Втори СПЗС се мотивира, че „Тогава, когато съществува нормативно изискване в закон, което налага императивно какво да бъде съдържанието на трудовото правоотношение или на някоя от неговите части, при противоречие на уговорка с това императивно изискване следва да намери приложение законовият императив. Това изискване не може да се допусне да се заобиколи посредством договор между работодателя и трето лице или посредством вътрешни правила, утвърдени едностранно от работодателя (дори одобрени от синдикатите или самия работник) или на база акт на държавен орган с ранг по-нисък от закон. Императивното изискване произтича от международни договори, по които Република България е страна и които имат предимство пред разпоредбите на националния закон“.

Относно оплакванията за дискриминация във връзка с колективно договаряне и членуване в синдикална организация, Втори СПЗС многократно посочва, че съгласно чл. 8, ал. 3 от КТ са ограничени привилегиите при трудови права и задължения, основани на членство в синдикални организации и движения. Уговорки, включени в Колективния трудов договор, нямат законово основание, тъй като всички работници и служители, независимо дали участват в синдикална организация, имат равни права при ползването на средства за социални мероприятия. Наред с това всеки работодател е длъжен да информира всички работници и служители за сключените колективни трудови договори по отрасли, браншове и на ниво предприятие, с които е обвързан и съответно следва да предостави на тяхно разположение текстовете им.

Във връзка с оплаквания за дискриминация по признак „членуване в синдикална организация“ Втори СПЗС в свое решение установява дискриминация и акцентира върху това, че „Правото на сдружаване е основно право на личността. Свободното му осъществяване е една от най-важните характеристики на правовата държава. Правото на сдружаване е израз и изява на свободна воля и свободен избор. В Конституцията на РБ основните текстове са чл. 12, ал. 1 и чл. 44. Чл. 12, ал. 1, според който „сдруженията на гражданите служат за задоволяване и защита на техните интереси“, има стойност на конституционен принцип и затова е намерил място в глава първа на Конституцията „Основни начала“. Чл. 44 с всичките свои три алинеи регулира правото на сдружаване като основно право на гражданите и затова мястото му е в едноименната глава на Конституцията. Гражданите могат свободно да се сдружават за задоволяване и защита на своите интереси - чл. 44, ал. 1 и чл. 12, ал. 1 от Конституцията на Република България. Не е необходимо възможността за сдружаване в една или друга сфера на обществения живот непременно да е предвидена в закон или друг нормативен акт. Достатъчно е сдружението да е образувано с позволени цели и средства на дейност. Напротив, когато държавен или обществен интерес налага да бъде въведено ограничение в броя или състава на сдруженията с определен предмет на дейност, това може да бъде направено само със закон“.

Относно оплаквания за нарушаване на чл. 18 от ЗЗДискр., Втори СПЗС подчертава, че работодателят нарушава разпоредбата, когато не е предприел ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място, отказал е да признае легитимността на синдикалната структура на жалбоподателите и чрез други действия е въвел ограничение за упражняване на синдикална дейност, което също е възприето като пряка дискриминация. Предприемането на ефективни мерки и други действия, които ограничават синдикалната дейност, обосновава дискриминационно поведение от страна на работодателя.

Пет от образуваните производства съдържат оплаквания по признак „пол“, като 3 от жалбите са подадени от жени, а 2 - от мъже. В част от случаите жалбоподателите не сочат и не доказват наличието на характеристика, свързана с признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., която да ги разграничава от служителите в сравнимо сходно положение. В редица случаи жалбоподателите поддържат оплаквания за дискриминация, които обаче не са подкрепени с конкретни факти и обстоятелства, предвид което Втори СПЗС приема, че „чл. 9 от ЗЗДискр. изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна, така и за жалбоподателя“.

През последните години зачестяват оплакванията за нарушение на трудовите права във връзка с прекратяване на трудово/служебно правоотношения, като основната претенция е Комисията да възстанови лицето на работа. Така формулирани искания не могат да бъдат уважени от КЗД, поради липса на правомощия по закон.

РЕШЕНИЕ №135/13.04. 2016 Г. ПО ПР. №393/ 2014 г.

Втори СПЗС установява, че Директорът на ПГ по туризъм в . гр. Х. - ХХХ, не е извършил дискриминация по чл. 12, ал. 1 във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „защита при упражняване правото на труд“. Жалбата, подадена срещу него е оставена без уважение, като недоказана. В постановеното решение съставът се ръководи от разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр., която изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна, така и за жалбоподателя. Съгласно него: „В производството за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на

дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено.“ Макар непълно, доказването на жалбоподателя е „начално“. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на жалбоподателя в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“.

Втори СПЗС се позовава и на практиката на съда, като в този смисъл цитира Решение №11111/30.08.2012 г. по ад. №5665/2011 г. на Върховния административен съд, след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. 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.

РЕШЕНИЕ №135/13.04. 2016 Г. ПО ПР. №393/2014 г.

чл. 4, ал. 1; чл. 9; чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр.

За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката работила от 1983 г. до 2011 г. в ПГ по туризъм – Х като учител по биология и химия. Тя и още петима учители били съкратени през учебната 2011-2012 г. ХХХ завежда дело за признаване съкращаването за незаконно, но не го печели. През учебните 2013/2014 и 2014/2015 години училището обявява свободни лекторски часове по предметите „биология и химия“, за които жалбоподателката твърди, че има нужната квалификация според Инструкция №2/1994 г. Подава заявление за назначаване в определения срок. След изтичането на срока тя разговаря с директора ХХХ, от която научава, че не е назначена за учител поради обстоятелството, че е водила дело срещу училището. Жалбоподателката твърди, че в Инструкция №2/29.07.1994 г. за изискванията за заемане на длъжността „учител“ или „възпитател“ съобразно придобито образование, професионална квалификация и правоспособност, няма понятие и изискване за първа и втора специалност за учител и за придобит II-ри клас квалификация от кандидата за длъжността. Посочва, че имало изрично изискване за определена образователна квалификационна степен (ОКС) „бакалавър“ или „магистър“. Счита, че ХХХ неправилно тълкува нейната ОКС. В становището се твърди, че жалбоподателката е „магистър“, а назначеното лице на длъжността „учител по химия“ е представило диплома за ОКС „бакалавър“. Посочва също, че в периода от 1983 г. до 1988 г., е преподавала по предметите „биология и химия“, но ХХХ не зачала дипломата ѝ за „биология, химия и трудово обучение“. Жалбоподателката счита, че недопускането ѝ до работа, дори и като лектор, цели нейното дискриминиране.

От директора на ПГ по туризъм постъпва обяснение, според което нито едно от твърденията в жалбата не отговаря на истината. Заявява, че жалбоподателката е била учител по биология и здравно образование, но никога по химия и опазване на околната среда. Часовете по биология и здравно образование били обявени като лекторски и е възнамерявала да ѝ ги възложи за учебната 2014/2015 г., но ХХХ изразила по скандален начин желанието си да вземе часовете по химия и опазване на околната среда. В проведения разговор не станало дума за воденето на дела. Според директорката воденето на дела никога не е било причина ХХХ да не получи исканите часове. Основната причина е невъздържаното ѝ поведение. Посочва, че жалбоподателката е кандидатствала за свободните работни места като учител-лектор и нейните документи са приети и регистрирани. Ответната страна счита, че извършила подбора и назначаването изцяло съобразявайки се с действащото законодателство и водена от обективните предпоставки, касаещи квалификацията на кандидатите, а като директор е в правото си да преценява и да прави подбор на учители, като се води от степента на квалификация и облика на личността. Обяснява преценка си с това, че избраният кандидат е с по-висока образователно-квалификационна степен, което не прави проведения подбор незаконосъобразен или дискриминационен.

Според становище на Началника на РИО – гр. Х, през учебната година 2013/2014 в РИО е постъпила жалба от ХХХ. Комисия от РИО извършва проверка на фактите и обстоятелствата, изготвен е и отговор до жалбоподателя. През учебната 2014/2015 г. в РИО – Х. постъпва още една жалба от ХХХ, по която също е извършена проверка, като резултатите са отразени в Констативен протокол и отговорът е изпратен до жалбоподателя.

ХХХ информира, че ХХХ е учител по биология с диплома за специалността „биология“ и професионална квалификация „учител по биология“. На 12.12.2011 г. ХХХ завършва обучение в ПУ, Химически факултет, с продължителност 2 семестъра задочно обучение и с придобито свидетелство за професионална квалификация „учител по химия“. Поради драстичното намаляване броят на паралелките и учениците в тях в началото на учебната 2012/2013 г. часовете от културно-образователна област „Природни науки и екология“ в ПГ по туризъм – Х силно намалели и не били достатъчни за формиране на цял щат по предметите, по които ХХХ може да

формира норматив. Това води до намаляване на щата поради намален обем на работа. ХХХ е запознат с възникналия трудово-правен спор между ХХХ и ХХХ, който се решава от съдебните власти. С Решение №59/07.02.2013 г. на ХРС са отхвърлени предявените иски за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Това решение е обжалвано пред ХОС от ищцата и тази инстанция отново потвърждава решението на районния съд. Последното решение е обжалвано пред Върховния касационен съд, който не допуска касационното обжалване.

Имайки предвид така установената безспорна фактическа обстановка, решаващият състав посочва, че разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. изисква определен тип поведение в производството по установяване на дискриминация, както за ответната страна, така и за жалбоподателя. Съгласно него, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на жалбоподателя в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“. Както е посочено и в Решение №11111/30.08.2012 г. по а.д. №5665/2011 г. на ВАС, след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. 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. Решаващият състав приема за установено следното: жалбоподателката е кандидатствала за длъжността „учител-лектор“ и нейните документи са приети и регистрирани със съответните входящи номера. В рамките на производството пред КЗД ХХХ е представила единствено две свидетелства за професионална квалификация, видно от които последната притежава професионална квалификация „учител по химия“ и „учител по биология“. За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Съгласно чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр. при обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, освен в случаите по чл. 7 от ЗЗДискр. В конкретния случай ответната страна обоснова извършения от нея подбор за позицията „учител-лектор“ като се позова на чл. 11 от Инструкция №2/29.07.1994 г., според който преценката при подбор на кандидати с една и съща квалификация или педагогическа правоспособност е суверенно правомощие на директора. Досежно критериите за обявената длъжност не се установи, че са заложили дискриминиращи такива по отношение на жалбоподателката.

Ответната страна аргументирано релевира и подкрепя с доказателства правото си на подбор и назначаване на избраното за длъжността лице, с което опровергава твърденията на жалбоподателката за извършена дискриминация, като представя доказателства в подкрепа на твърденията, че са направили възможното за провеждането на законосъобразен подбор и назначаване спрямо всички кандидати, участващи в подбора за учител-лектор.

Съставът приема, че макар професионалната квалификация на ХХХ да отговаря на изискванията за заемане на длъжността „учител –лектор“, изборът за конкретната длъжност е свързан с оперативната самостоятелност на директора. КЗД няма правомощия да прави преценка по целесъобразност относно това дали ХХХ е взела възможно най-правилното решение за назначаване на избрания от нея кандидат. В хода на производството установява, че жалбоподателката е получила равна възможност да участва в подбора за свободната длъжност „учител-лектор“, но за длъжността било избрано лице, което ответната страна, съобразно своите правомощия, счела за по-квалифицирано измежду явилите се кандидати.

Втори СПЗС установява, че Директорът на ПГ по туризъм гр. Х не е извършил дискриминация по чл. 12, ал. 1, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „защита при упражняване правото на труд“ срещу ХХХ и оставя жалбата без уважение, като недоказана.

РЕШЕНИЕ №138/13.04.2016 Г. ПО ПР. № 31/2015 Г.

Реализирането на заложения в чл. 14 от ЗЗДискр. принцип „За равен труд, равно заплащане“ предполага еднаквото прилагане на едни и същи (обща за всички) критерии при формиране размера на трудовото възнаграждение за всеки от служителите, без оглед признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Конкретно представените по преписката документи свидетелстват ясно, че спрямо всеки един от визираните в преписката служители на ответното дружество (жалбоподателя и посочените от него лица за сравнение) всички критерии, формиращи трудовите им възнаграждения, са отразени и приложени по еднакъв начин.

В жалбата ХХХ - инж. механик в служба ХХХ към общинската фирма Х ЕАД - гр. Х, излага оплаквания, свързани с трудовото му възнаграждение, което било с около 300 лв. по-ниско от това на колегите с по-дълъг трудов стаж в предприятието. Според жалбоподателя тази разлика била твърде голяма и се основавала на трудов стаж, придобит единствено в същата фирма, а не на професионални и трудови качества, тъй като самият той по същата специалност имал 20 години

трудова стаж, но при друг работодател. В жалбата е отразено, че между новоназначените и старите служители имало разлика в групите на заплащане (за различните длъжности има 10 групи на заплащане); допълнително имало въведен вътрешен клас за всяка прослужена година във фирмата, основното възнаграждение се увеличава с 1,1% до 15 години; допълнително има коефициент за трудово участие, който при старите служители достига от 1,10 до 1,30, а при новоназначените е 1,05. Поддържа оплаквания, че работодателят не е спазил изискването за равенство при еднакъв или равностоен труд и се чувства дискриминиран по отношение размера на възнаграждението си във фирмата.

В отговор изпълнителният директор на Х ЕАД излага аргументи, че възнагражденията на работещите по трудов договор в дружеството са елемент от индивидуалните им трудови договори. Тяхното формиране е извършено въз основа на действащите в Дружеството Вътрешни правила за организация на работната заплата, Колективен трудов договор, а също и съобразно изискванията на Кодекса на труда. Всичко това обуславя индивидуалния размер на трудовото възнаграждение, който за всяко отделно лице е винаги различен, тъй като според ответната страна е различно и влиянието на иначе еднаквите критерии и показатели, по които се определя и договаря при сключването на индивидуалния трудов договор. Тези критерии и показатели са регламентирани, както във Вътрешните правила за организация на работната заплата, така и в подробно и изчерпателно действащия в Дружеството Колективен трудов договор - Раздел II и Приложения №16, 2 и 3 към него. Изтъква, че Колективният трудов договор, включително приложенията му, е вписан по надлежния ред в Инспекцията по труда и това не е създало какъвто и да било проблем относно неговата законосъобразност. Според ответната страна ясно личало, че е налице абсолютно равенство в третирането на жалбоподателя с поименно посочените в жалбата му колеги, а и с всички останали служители, по отношение начина за определяне и договаряне на индивидуалната работна заплата. Конкретните разлики в размера на последната за отделните служители се обуславят от различното влияние на отделните показатели, критерии, коефициенти, длъжностни степени, образование, трудов стаж в и извън Дружеството и т.н., тъй като обратното би означавало „някаква уравниловка, характерна за отминал период“.

Втори СПЗС посочва, че възнагражденията на работещите по трудов договор в дружеството са елемент от индивидуалния трудов договор на всеки един от тях, а формирането им е въз основа на Вътрешни правила за организация на работната заплата, Колективен трудов договор и изискванията на КТ. Индивидуалният размер на възнаграждението се договаря при сключването на трудовия договор в зависимост от определени критерии и показатели, регламентирани изчерпателно в Раздел II на Колективния трудов договор и приложенията към него. Разлики в размера на възнагражденията се обуславят от различното влияние на отделните показатели, критерии, коефициенти, длъжностни степени, образователна квалификация и трудов стаж, който се разграничава на общ и придобит в Дружеството. За всяка прослужена година, без значение къде е придобит стажът - „клас прослужено време“ се начислява по 1% върху индивидуалната основна заплата, докато за всяка година „прослужено време във фирмата“ се начислява по 1,1%, но не повече от 16,5%. Двата коефициента са отделни и независими един от друг и се прилагат едновременно, а не по отделно, както сочи жалбоподателят. Съставът установява, че последният погрешно възприема, че при формиране на месечното му възнаграждение е начислен единствено процентът за „прослужено време във фирмата“, тъй като се доказва, освен че за 2-те му години стаж в дружеството е начислен коефициент 2,2% и за целия му общ 22 годишен стаж, съгласно прилагания механизъм, са начислени 22% (по 1% на година). По същия начин са начислени и възнагражденията на служителите, сочени от жалбоподателя като лица за сравнение.

Съставът установява, че конкретно визираната в жалбата разлика от 300 лв. в размера на възнагражденията на жалбоподателя и останалите трима служители, се дължи на обстоятелството, че за конкретния месец основната заплата на жалбоподателя, върху която са начислени 22% за „клас прослужено време“, е само за 11 отработени дни, тъй като през останалото време е бил в редовен отпуск, за който период този процент не се начислява.

Реализирането на заложения в чл. 14 от ЗЗДискр. принцип „за равен труд, равно заплащане“ предполага еднаквото прилагане на едни и същи критерии при формиране размера на трудовото възнаграждение за всеки от служителите в дружеството, без оглед признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Конкретно представените по преписката документи, свидетелстват ясно, че спрямо всеки един от визираните в преписката служители на ответното дружество - „Х“ ЕАД (жалбоподателя и посочените от него лица за сравнение), всички критерии формиращи трудовите им възнаграждения са отразени и приложени по еднакъв начин.

Втори специализиран постоянен заседателен състав постановява решение, в което е установено, че дружеството работодател, съобразно разпоредбата на чл. 14 от ЗЗДискр., не е допуснало по-неблагоприятно третиране като форма на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя, предвид което оставя без уважение подадената жалба.

РЕШЕНИЕ №155/20.04.2016 Г. ПО ПР. №30/2015 Г.

чл. 4, ал. 2, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.; чл. 38 от ЗЗДискр.; чл. 39 от ЗЗДискр.

Законът забранява на работодателите при обявяване на свободно работно място да поставят изисквания, свързани със защитимите признаци. Ограничението на чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр не е формално. Според посочената разпоредба при обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаците по чл. 4 от ЗЗДискр, освен в случаите по чл. 7 от ЗЗДискр.

В жалбата до КЗД се твърди, че на 23.02.2012 г., съгласно заповед на директора на ХХХ-МВР - гр. Х, се провел конкурс за позицията „системен оператор“. Жалбоподателят е допуснат до интервю понеже отговарял на всички необходими условия. Посочва, че владеел норвежки, английски и руски езици на много добро ниво, имал завършен курс по компютърна грамотност, студент е по право и покрива всички необходими медицински критерии за длъжността. Въпреки това жалбоподателят не бил одобрен от комисията, провеждаща конкурса, която се състояла от началника на ХХХ и още три непознати за него лица. Според жалбоподателя въпросите на интервюто били „повърхностни и бегли, а времето за интервюто било твърде кратко. Не бил проведен тест за степента на владеење на чужд език. В жалбата заявява още, че не са били обявени официални резултати от събеседванията, както и на какви критерии отговарят и какви качества притежават одобрените кандидати за работа. Счита, че в конкретния случай регламентът за назначаване бил формулиран по начин, гарантиращ липсата на правна възможност назначенията да се оспорват по съдебен ред. Отделно от това счита, че назначенията били извършвани на база субективната преценка на началника на ХХХ- гр. Х.

В писмено становище началникът на ХХХ- гр. Х. посочва, че на 03.02.2012 г. били обявени 6 свободни щатни бройки за „системен оператор“ със средно образование и 1 щатна бройка за „системен координатор“ с висше образование (бакалавър). Със заповед относно приемане на документи за сключване на трудови договори с лица, желаещи да заемат длъжностите „системен администратор“ и „системен координатор“, на ХХХ било възложено да организира приемането на необходимите документи и събеседването с лицата, подали документи. За изпълнение на заповедта и с цел безпристрастно и обективно оценяване на всеки един кандидат в събеседването, ХХХ включила следните служители: инж. ХХХ- началник на група „Обслужване на спешните повиквания“ (ОСП), инж. ХХХ - началник на група „Системна поддръжка“ и ХХХ - специалист V степен в група „Обслужване на спешните повиквания“.

Становището на Министерство на вътрешните работи посочва, че производството по преписката следва да бъде прекратено на основание чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., тъй като са изтекли три години от извършване на твърдяното нарушение.

В интернет страницата на ДНС112-МВР са публикувани вакантните длъжности за лица, работещи по трудово правоотношение за „Районните центрове 112“ (РЦ 112) в страната. Разпоредено е на началниците на РЦ 112 да извършват подбора на лица за назначаване на свободните позиции. В обявата било указано на какви общи и специфични изисквания следва да отговарят кандидатите, като с лицата, отговарящи на изискванията за постъпване на работа в МВР, след като представят необходимите документи, да се проведе събеседване. Като специфични изисквания за заемане на длъжността „системен оператор“ е било посочено: „Допълнителна квалификация - компютърна грамотност (владеење на Microsoft Windows и Office), текстообработка и владеење на език от Европейската общност“.

Процесуалният представител на МВР подчертава, че в обявата е било указано също, че свободните длъжности са за сключване на трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ, т.е. за сключване на срочен трудов договор, за който законът не предвижда провеждане на конкурс и поради тази причина одобряването на кандидатите става по преценка на работодателя, която се формира от предоставените документи и впечатлението от събеседването. Допълва, че в настоящия случай одобряването на кандидатите е в правомощията на упълномощените със заповед началници на „РЦ-112“. В конкретния случай, началникът на РЦ 112 - гр. Х е бил подпомаган от трима души при избора на най-подходящи за нуждите на центъра кандидати. Комисията не е определена със заповед, тъй като няма законово изискване за това.

В становището се посочва, че събеседването с кандидатите е било извършено в периода 22-24.02.2012 г. След направено обсъждане, най-успешно представилите се кандидати били предложени за сключване на договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 от КТ. Твърди се, че предложенията са на база събеседване с кандидатите, което включвало проверка на компютърни умения чрез решаване на практическа задача и разговор с кандидата с цел уточняване на мотивацията и познанията му за длъжностните права и задължения за позицията, за която кандидатства. За представянето са изготвени протоколи, като кандидатите са оценявани по шестобална система и са класирани по бал, образуван като средноаритметичен от оценката от компютърните умения и оценката от събеседването. Кандидатът ХХХ бил с оценки 4,50 и 4,00 и съответно бал 4,25, а предложените за назначаване кандидати били с минимален бал 4,87 и максимален 5,50. Подчертава се, че класирането не е било по признак „пол“, а с оглед представянето и получените

оценки. От протоколите е видно също, че са класирани, както мъже, така и жени, с оглед на което считат, че не е налице твърдяното от ХХХ нарушение на чл. 38 от ЗЗДискр. Допълва се, че никъде при провеждане на подбора не е заложено изискване или критерии, ограничаващи кандидатите по признак „пол“, с оглед на което се твърди, че при провеждането на процедурата не е извършено визираното нарушение - дискриминация по признак „пол“.

Втори СПЗС приема за установено, че в жалбата се съдържат оплаквания за нарушение по чл. 38 и чл. 39 от ЗЗДискр. Второто се отнася за мерките срещу дисбаланс (полов) в държавните учреждения. Съставът счита за нужно да прецени има ли въобще дисбаланс (по-слабо представен пол). Самият текст говори за назначаване, т.е. той се отнася за длъжности, които се заемат по назначение, а не за изборни длъжности. Всъщност текстът не следва да намери приложение за лица, които заемат длъжност по трудово правоотношение – за тях приложение следва да намери чл. 24 от ЗЗДискр., който има идентичен смисъл, но се отнася до задължението на работодател, а не до задължението на държавните, обществените и общинските органи, които не „наемат“ работници, а „назначават“ служители по служебно правоотношение. Съставът прави това уточнение, както с оглед правната прецизност, така и предвид изричните твърдения на жалбоподателя, че местата са тенденциозно обявени за наемане по трудово, а не по служебно правоотношение. За такава тенденциозност обаче няма никакви доказателства.

Твърденията, че ответницата е „подбрала“ хора, работили по-рано с нея в ХХХ, съставът приема за голословни и неподкрепени с доказателства.

Съставът установява, че в обявата, в която са посочени общите и специфичните изисквания, на които следва да отговарят кандидатите за заемане на длъжността „системен оператор“, няма изискване относно „пола“ на кандидатите и процентно назначаване на представители от различни полове (чл. 38 от ЗЗДискр.). Приема, че в обявата не се съдържат характеристики на длъжността „системен оператор“, които да дават основание за различно третиране на кандидатите по признак „пол“, включително и по отношение на жалбоподателя.

В обявата е указано, че свободните длъжности са за сключване на трудов договор по чл. 68, ал. 1, т.1 от Кодекса на труда, за който по КТ няма изискване за провеждане на конкурс. Одобряването на кандидатите става по преценка на работодателя. Последният, със заповед възложил тази преценка да бъде осъществена от съответните началници. В изпълнение на посочените заповед и обява е създадена организация за провеждане на събеседване с кандидатите, подали документи за длъжностите „системен оператор“ и „системен администратор (координатор)“ в РЦ 112 – Х, като за провеждане на събеседването са включени още трима служители - началник ОСП, началник СП и специалист V степен в ОСП.

Видно от изготвения протокол, четиримата служители, провели събеседването, са приложили еднакви критерии към всички кандидати, включително и към жалбоподателя. На всеки кандидат е поставена оценка за компютърните му умения, посочени са чуждите езици, които владее, оценка от събеседването и формираната му крайна оценка. Видно от същия протокол, жалбоподателят е оценен по следния начин: 4,5 точки за компютърни умения, чужди езици – английски и норвежки, събеседване – 4 точки, крайна оценка – 4,25 точки.

По твърденията на жалбоподателя, че е по-високо квалифициран от потенциалните кандидати и няма служител, владеещ норвежки език, а някои от тях според него дори не владеят западен език, съставът установява, че в обявата няма изискване кандидатите да владеят норвежки език, а „владее на език от ЕО“. Видно от протоколите на комисията, която е оценявала кандидатите при събеседването, предложените за заемане на длъжностите „системен оператор“ и „системен администратор (координатор)“ владеят: ХХХ – руски, английски и френски езици; ХХХ – английски език; ХХХ – английски и немски езици; ХХХ – руски, английски и испански езици; ХХХ – английски и немски езици; ХХХ – руски, английски и италиански езици; ХХХ – румънски език. Съставът приема, че подборът е направен комплексно по оценките за представените документи и демонстрираните умения в рамките на събеседването.

Решаващият състав приема за установено, че жалбоподателят не е третиран по-неблагоприятно от останалите кандидати за длъжността „системен оператор“ въз основа на някой от защитените от закона признаци, вкл. по признак „пол“, тъй като крайната му оценка – 4,25 точки е по-ниска от тази на лицата, предложени за заемане на длъжността (същите имат минимален бал 4,87 и максимален - 5,50), като едно от тях е от мъжки пол, като жалбоподателя.

Относно оплакването на жалбоподателя по чл. 38 от ЗЗДискр., съставът установява, че няма нарушение на същата разпоредба, тъй като в случая не се касае за правоотношение, задължаващо държавните и обществените органи и органите на местно самоуправление да насърчават балансирано участие на лица от двата пола в управлението и вземането на решения. „Районен център 112“ гр. Х не е структура на държавната администрация с управленски и разпоредителни функции, които имат задължение по чл. 38 от ЗЗДискр., а е структура на МВР с оперативни функции. Както се посочи по-горе, приложим е чл. 24 от ЗЗДискр., същото се отнася и за чл. 39, ал. 1 от ЗЗДискр. Но дори този текст да е приложим, по него се предвижда ако

кандидатите за заемане на длъжност в администрацията на държавните и местните органи са равностойни по отношение на изискванията за съответната длъжност, назначава се кандидатът от по-слабо представения пол. Дори да изключим гореизложеното за чл. 38 от ЗЗДискр., в случая с жалбоподателя, същият би могъл да има претенции за нарушение на тази разпоредба, ако беше предпочетен кандидат от женски пол, на който крайната оценка е еднаква с неговата – 4,25 точки.

Решаващият състав счита, че доколкото липсват доказателства, които да потвърдят твърденията на жалбоподателя и при наличието на други доказателства, които напълно ги опровергават, се налага изводът за неоснователност на жалбата и тя е оставена без уважение.

Втори СПЗС установява, че началникът на РЦ 112 - гр. Х и МВР не са извършили дискриминация по признак „пол“ по чл. 4, ал. 2, във вр. с чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр., както и нарушение на чл. 38 и чл. 39 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателя при кандидатстването му за длъжността „системен оператор“, с оглед на което оставя без уважение подадената жалба.

РЕШЕНИЕ №206/30.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №265/2014 Г.

чл. 163, ал. 8 от КТ

чл. 13, ал. 3; чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Ответната страна е прекратила служебното правоотношение с жалбоподателката по време на производството пред КЗД, т.е. след предприемане на действия за защита от дискриминация от страна на жалбоподателката. Формално това би могло да е деяние, съставомерно на нарушението „преследване“, визирано в §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., но в хода на производството се установи, че органът по назначаването имал законово основание за съкращаване на определени длъжности (реорганизация с цел ефективност при изпълнение на функциите на Областния управител, предвидени да бъдат осъществявани от специализираната администрация, както и факта, че жалбоподателката не е била единственият служител, който бил съкратен. При влизането в сила на новото длъжностно разписание се предвижда намаляване на 1 длъжност „младши експерт“ от общо 2 броя, както и намаляване на 2 длъжности „главен експерт“ от общо 7 в рамките дирекция АКРРДС на Областна администрация – Х.

Органът по назначаването към момента на осъществяването на преценката си кои служители да съкрати не е бил уведомен за предприетите действия за защита от дискриминация от страна на ХХХ, за да може да се приеме прекратяването на служебното ѝ правоотношение за „преследване“.

В инициативния документ ХХХ твърди, че спрямо нея е извършена пряка дискриминация на работното ѝ място - Областна администрация Х. Посочва, че от септември 2009 г. била в отпуск за бременност и раждане и отпуск за отглеждане на първото ѝ дете, последван от отпуск за бременност и раждане и отпуск за гледане на второто ѝ дете до навършването му на две години. Допълва, че от 20.02.2014 г. е на работа, а на 25.02.2014 г. ѝ е връчена заповед, с която е определена основната ѝ месечна работна заплата в размер на 501,40 лв. През 2008 г. заплата ѝ била в размер на 460,00 лв.

Жалбоподателката твърди, че нетното възнаграждение, което получава към момента, било равностойно на това, което получавала преди ползването на отпуска през 2009 г. Твърди още, че за периода от 2008 г. до сега възнагражденията на служителите в Областната администрация били увеличени няколкократно за разлика от нейното. Посочва, че в резултат се получавали големи разлики между това, което тя получавала и това на нейни колеги със съпоставимо образование, професионален опит и стаж. Допълва, че съгласно длъжностната характеристика, връчена на 20.02.2014 г., задълженията и отговорностите ѝ били увеличени спрямо тези от периода преди да излезе в отпуск по майчинство.

За дискриминация на работното си място ХХХ счита и следните обстоятелства през описания период, когато не е била на работа и в администрацията:

1. била въведена деловодна система „Акстър“. Твърди, че към момента не ѝ е направено обучение за работа със същата, както и не е инсталирана на компютъра, който ползва за извършване на служебните си задължения.

2. на служителите в администрацията са предоставени служебни мобилни апарати и SIM карти за осъществяване на служебни телефонни разговори. Жалбоподателката твърди, че към момента на нея не ѝ е предоставен мобилен апарат и SIM карта за служебно ползване. Допълва, че след изтичане на договора с обслужващия администрацията мобилен оператор, на всичките ѝ колеги било съобщено, че е подписан нов договор за мобилно обслужване с друг мобилен оператор, като в тази връзка ще бъдат подменени старите SIM карти с нови. ХХХ твърди, че са били раздадени SIM карти на всички служители срещу подпис, с изключение на нея, дори и на тези служители, които са постъпили на работа след нея.

ХХХ счита, че е неравностойно подобно третиране на работното ѝ място, което е неблагоприятно за нея и я лишава от ползване на подобренията, които са се случили в нейно отсъствие през периода, когато е родила и гледала двете си деца - няколкократно индивидуално увеличение на възнаграждението на всички служители в администрацията; въвеждане и работа с деловодна система „Акстър“, която улеснява работата на служителите; мобилен апарат и SIM карта, предвидени за служебни разговори.

Становището на Областна администрация – Х, представлявана от Областния управител е следното:

По отношение на първата група твърдения в жалбата на ХХХ, които касаели размера на месечното ѝ възнаграждение, свързан с длъжността, която е заемала (младши експерт) - преди излизането ѝ в отпуск по майчинство и отпуск за отглеждане на деца ХХХ е заемала длъжност „младши експерт“ в дирекция АКРРДС в Областна администрация - Х. След завръщането си на 20.02.2014 г. заема същата длъжност, в същата дирекция, което напълно отговаря на изискванията на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр. Областният управител посочва, че в писмен отговор, адресиран до жалбоподателката, са ѝ дадени разяснения относно начина на формиране на индивидуалната ѝ основна месечна заплата, във връзка с приемането на Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация. Допълва, че крайната сума в конкретния си размер е получена на база определената заплата към 01.10.2008 г., събрана с допълнително възнаграждение за прослужено време от 9%, изчислено към 01.07.2012 г. Областният управител посочва, че при съпоставка на възнаграждението, което е определено и получавано от служители, назначени на длъжността „младши експерт“ в същата дирекция към 20.02.2014 г, полученото възнаграждение от ХХХ е най-високото за тази длъжност. Назначените служители на длъжност „младши експерт“ в дирекция АКРРДС били двама, един от които е жалбоподателката. Основната месечна заплата на същите е, както следва - 430 лв. и 501.40 лв.

По отношение на втората група твърдения в жалбата - деловодната система „Акстър“ е въведена в Областна администрация в края на м. август 2011 г. Към онзи момент служителите, които са присъствали на работа, били запознати с начина на функциониране на програмата, като за факта на запознаване не са издавани каквито и да било документи (сертификати, удостоверения и др.), които да доказват, че съответен служител е обучен за работа с деловодната система. По отношение на новопостъпилите или завърнали се от продължителен отпуск служители Областният управител посочва, че няма задължително обучение за работа с деловодна система „Акстър“. Допълва, че характерът на тази деловодна система не е пряко свързан с осъществяване на служебните задължения, предвидени в длъжностната характеристика на всеки един от служителите в администрацията.

Областният управител счита, че жалбоподателката не е третирана по-неблагоприятно на основата на признаците по чл. 4 ал. 1 от ЗЗДискр., тъй като и към настоящия момент имало служители, работещи в администрацията дори по-дълго време, отколкото от завръщането на ХХХ до прекратяване на служебното ѝ правоотношение, които нямали създадени акаунти в деловодната система. Допълва, че тези служители съставляват приблизително една пета от общата численост на администрацията и същите не са престанали да изпълняват служебните си задължения или това да е създадо затруднения в работата им.

По отношение на третата група твърдения, касаещи предоставянето на служебни мобилни телефони и SIM карти, Областният управител на област Х заявява, че раздаването на служебен телефон и SIM карта на жалбоподателката към дата 18.06.2014 г. (депозирание на жалбата ѝ до КЗД) в никакъв случай не може да се възприеме като тенденциозно отношение спрямо нея. Пояснява, че за пръв път служебни телефони и карти за служителите в Областна администрация – Х били въведени от 22.05.2012 г. и тези от служителите, които към момента на сключване на договора с оператор присъствали на работа, са получили телефон и карта. Служителите, постъпили на работа след датата на първоначално раздаване на телефони и карти, не са получили такива веднага. За пример посочва няколко служители, които са се сдобили със служебни телефони и карти по-късно, отколкото същите са постъпили на работа, като доказателство, че спрямо жалбоподателката не е показано различно отношение, което да я поставя в по-неблагоприятна позиция в сравнение с останалите служители.

По отношение твърденията на ХХХ за прекратяване на служебното ѝ правоотношение с Областна администрация – Х, (за което е образувано административно дело по описа на АС – Х), Областният управител казва, че не подаването на жалбата пред КЗД е причината, тъй като това нейно действие му е станало известно едва с получаване на уведомление от КЗД. Твърди, че причините за прекратяване служебното правоотношение на жалбоподателката са на основа реорганизация с цел ефективност при изпълнение на функциите на Областния управител, предвидени да бъдат осъществявани от специализираната администрация.

В хода на производството, с протоколно решение от 09.11.2015 г., областният управител ХХХ е деконституиран като ответна страна и е конституиран новоизбраният областен управител на област Х – ХХХ.

След анализ на събраните по преписката писмени и гласни доказателства в тяхната съвкупност, Втори специализиран постоянен заседателен състав приема за установено от фактическа и правна страна, че: жалбоподателката е назначена на длъжност „младши експерт“ в дирекция АКРРДС на Областна администрация Х със заповед от 03.11.2008 г., считано от 01.11.2008 г. Със заповед от 11.07.2014 г. е прекратено трудовото ѝ правоотношение с Областна администрация Х на основание чл. 108, чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител и утвърдено ново щатно разписание в сила от 11.07.2014 г. (поради съкращаване на длъжността).

Относно оплакването на жалбоподателката за нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. съставът установява следното:

Съгласно чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Какви трудови функции се възлагат за изпълнение в рамките на която и да е длъжност се установява от длъжностната характеристика, която съгласно чл. 127, ал. 1, т. 4 от КТ работодателят, при сключването на трудовия договор, е длъжен да връчи на служителя. След завръщането на работа на 20.02.2014 г. на жалбоподателката е връчена и тя е подписала длъжностна характеристика за длъжността „младши експерт“ в дирекция АКРРДС. Данните сочат, че след завръщането ѝ на работа след отпуск за бременност и раждане, на жалбоподателката е определена основна месечна работна заплата в размер на 501,40 лв.

Видно от поименно разписане на длъжностите към 05.02.2014 г. в Областна администрация Х, основната месечна заплата на служителите в дирекция АКРРДС, назначени на длъжност „младши експерт“ са както следва: ХХХ с основна месечна заплата 501,40 лв. и ХХХ с основна месечна заплата 430,00 лв. Предвид тези данни и приемайки, че в процесния период двамата служители на длъжност „младши експерт“ изпълняват еднакъв или равностоеен труд, настоящият състав приема за установено, че Областната администрация не е нарушила разпоредбата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. (изискването да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд по отношение на жалбоподателката) и същата не е третирана по-неблагоприятно при определянето на основното ѝ трудово възнаграждение.

Относно оплакването за нарушение на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр., изразяващо се в това, че само жалбоподателката не е получила служебен мобилен телефон и сим карта, както и че не е била обучена за работа с деловодната система „Акстър“, следва да се има предвид, че съгласно разпоредбата на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр., когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, или лицето, което ползва отпуск по чл. 163, ал. 8 от Кодекса на труда, се върне на работа поради изтичане на отпуска или поради прекъсване на ползването му, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрение на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск.

В конкретния случай се установява, че след завръщането си на работа жалбоподателката заема същата длъжност, която е заемала преди излизането ѝ в отпуск - „младши експерт“. Оплаква се, че след завръщането си на работа не се ползва от подобренията, от които се ползват нейните колеги: получаване на служебен мобилен телефон и sim карта, както и обучение за работа с деловодната система „Акстър“ и създаване на акаунт в същата.

По отношение правото да получи служебен мобилен телефон и сим карта е установено от Списъка на новопостъпилите служители в Областна администрация Х, които са получили служебни мобилни телефонни апарати със сим карта след 22.05.2012 г. (дата на сключване на договор за първи път с мобилен оператор), че от петимата служители, които са били назначени след тази дата, само трима са получили служебен мобилен апарат. От същия списък се вижда, че ХХХ, която е назначена на същата длъжност като жалбоподателката на 20.07.2012 г., е получила служебен мобилен апарат на 06.11.2012 г., т.е. около 4 месеца след постъпването ѝ; ХХХ – юристконсулт, е постъпила на работа на 10.12.2012 г. и е получила служебен мобилен апарат на 05.07.2013 г., т.е. около 7 месеца след постъпването ѝ на работа; ХХХ – юристконсулт, е постъпил на работа на 01.04.2013 г. и не е получил служебен мобилен апарат до прекратяване на правоотношението му след около 4 месеца; ХХХ – счетоводител, е постъпила на работа на 10.09.2013 г. и е получила служебен мобилен апарат на 13.06.2014 г., т.е. около 9 месеца след постъпването ѝ на работа; ХХХ - младши експерт, е постъпила на работа на 27.08.2014 г. и не е получила служебен мобилен апарат до датата на депозиране на справката – 17.04.2015 г. Гореизложените данни са подкрепени със заповеди за назначаване на горепосочените лица, трудови договори и приемо-предавателни протоколи за получаване на служебни телефонни апарати и сим карти. Предвид данните от справката, настоящият състав прави извод, че за периода след връщането ѝ на работа на 20.02.2014 г. до датата на прекратяване на служебното ѝ правоотношение – 11.07.2014 г., жалбоподателката не е била третирана по-неблагоприятно в сравнение с останалите служители в Областна администрация – Х.

По отношение правото на жалбоподателката да бъде обучена за работа с деловодната система „Акстър“ и да ѝ бъде създаден акаунт в същата се установи следното: деловодната система в Областна администрация - Х служи като електронен регистър за входяща и изходяща кореспонденция. Данните по преписката сочат, че в длъжностните характеристики на длъжностите в администрацията няма предвидено задължение за осъществяване на функции, които да са пряко свързани с деловодната система „Акстър“, с изключение на деловодителите. Разпределянето на работата се осъществява с писмена резолюция и с предаване на хартиен носител на конкретния служител за изпълнение на задачата. Видно от длъжностната характеристика на жалбоподателката за длъжността „младши експерт“ в дирекция АКРРДС няма задължения, които да са пряко свързани с използването на деловодната система. Същото се

установява и от приложените от работодателя 3 бр. длъжностни характеристики за длъжността „младши експерт“ в дирекция АКРРДС, подписани от други служители, заемащи/ли тази длъжност, утвърдени към датите 26.09.2013 г., 16.08.2012 г. и 26.09.2013 г. Гореизложеното налага извода, че работодателят не е имал задължение да проведе обучение на жалбоподателката за работа с деловодната система „Акстър“, както и да ѝ предостави акаунт в същата, тъй като съгласно длъжностната ѝ характеристика няма задължения, пряко свързани със същата. Доказателство, че през 2014 г. няма създаден и активиран нито един нов акаунт на лица, които са станали служители на Областната администрация или са се завърнали от продължителен отпуск през този период, е приложеното удостоверение от фирмата, оторизирана за поддръжка на информационните системи и софтуерния продукт „Акстър“.

Въз основа на събраните доказателства съставът счита, че ответната страна не е извършила нарушение на чл. 13, ал. 3 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката. Относно претенциите за извършено спрямо жалбоподателката „преследване“ по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр. съставът има предвид, че съгласно разпоредбата на §1. т. 3 от ДР на ЗЗДискр. „преследване“ е:

- а) по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация;
- б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация;
- в) по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.

Със заповед е прекратено служебното правоотношение на ХХХ с Областна администрация - Х на основание чл. 108, чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител и утвърденото ново щатно разписание в сила от 11.07.2014 г. С последното е предвидено броят на длъжностите „главен експерт“ в дирекция АКРРДС да бъде намален от 7 на 5 броя, както и намаляване на 1 длъжност „младши експерт“ от общо 2 броя в рамките на същата дирекция.

Действително ответната страна прекратила служебното правоотношение с жалбоподателката по време на производството пред КЗД, т.е. след предприемане на действия за защита от дискриминация от страна на жалбоподателката. Формално това би могло да е деяние, съставомерно на нарушението „преследване“, визирано в §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр., но в хода на производството е установено, че органът по назначаването има законово основание за съкращаване на определени длъжности (реорганизация с цел ефективност при изпълнение на функциите на Областния управител, предвидени да бъдат осъществявани от специализираната администрация), както и факта, че жалбоподателката не е била единственият служител съкратен при утвърденото ново щатно разписание.

Отделно от това следва да се отбележи, че жалбоподателката сезирала КЗД на 18.06.2014 г. Областният управител на област Х е уведомен за образуването на производство пред КЗД по жалбата на ХХХ с писмо от 25.09.2014 г. Същото, видно от обратната разписка, е получено на 29.09.2015 г., т.е. след датата на прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката. Органът по назначаването към момента на осъществяването на преценката си кои служители да съкрати с утвърждаването на новото длъжностно разписание не бил уведомен за предприетите действия за защита от дискриминация от страна на ХХХ, за да може да се приеме прекратяването на служебното ѝ правоотношение за „преследване“ спрямо нея.

Съставът приема, че прекратяването на служебното правоотношение на жалбоподателката по време на производството пред КЗД не представлява „преследване“ по отношение на същата по смисъла на §1, т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Установените фактически обстоятелства не дават основание съставът да приеме, че в сравнение с останалите служители в Областна администрация Х, жалбоподателката била третирана по-неблагоприятно въз основа на някой от защитените от закона признаци, вкл. „лично положение“ и/или „пол“. Приема за установено, 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 жалбоподателката. Не се установи и нарушение на чл. 13, ал. 3 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката в процесния период.

Доколкото липсват доказателства, които да потвърдят твърденията на жалбоподателката и при наличието на други доказателства, които напълно ги опровергават, се налага изводът за неоснователност на жалбата и същата следва да бъде оставена без уважение.

Втори СПЗС установява, че ответните страни Областна администрация Х, Областният управител на област Х и бившият Областен управител на област Х, не са извършили пряка дискриминация по признак „лично положение“ и/или „пол“ по чл. 4, ал. 1, във вр. с чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката. На основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр. съставът установява, че ответните страни не са извършили нарушение на чл. 13, ал. 3 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката в процесния период, с оглед на което оставя без уважение подадената жалба.

РЕШЕНИЕ №187/13.05.2016 Г. ПО ПР. №73/2015 Г.

Конвенция №111 от 1958 г. на МОТ

чл. 157 от ДФЕС

чл. 7, ал. 1, б. „а“ и б. „г“ от Международния пакт за икономическите, социалните и културните права

чл. 8, ал. 3; чл. 123, ал. 1, т. 7 от КТ

чл. 4, ал. 2; чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателят сочи, че от 01.10.2010 г. енергоблокове 1 и 2 преминават на стопанисване от ДП ХХХ, заедно със 100 човека персонал, като заплатите на заемащите длъжността ОГЕТ, били еднакви - в размер на 1740 лв. През март 2013 г. енергоблокове 3 и 4 също преминали на стопанисване от ДП ХХХ с 400 човека персонал. Твърди, че към тази дата заплатите в блокове 3 и 4 вече били 2070 лв. Посочва още, че ОГЕТ 1, 2, 3 и 4 са 24 човека, обслужващи енергоблоковете и от тях 10 човека били с основна месечна заплата 1740 лв., а останалите 14 - с 2070 лв.

ХХХ твърди, че на поискана среща с изпълнителния директор същият отказал да изравни заплащанията, въпреки че в рамките на четири години два пъти била повишавана заплатата на останалия персонал. Жалбоподателят посочва, че през 2014 г. подал две молби за изравняване на месечното възнаграждение, но не получил отговор. Счита, че е дискриминиран относно заплащането спрямо колегите си за периода март 2013 г. - декември 2014 г. и от 01.01.2015 г. – пенсиониран с 14 месечно възнаграждение, като разликата следвало да му бъде изплатена за период от 35 месеца. Жалбоподателят твърди, че останалите 9 човека с по-ниско възнаграждение от колегите си се страхуват от уволнение, поради което не си търсят правата.

В писменото становище ответната страна посочва, че в изпълнение на задължение по предприєдинителните споразумения и Договора за присъединяване към Европейския съюз, Република България е поела ангажимент за окончателно спиране и извеждане от експлоатация на първите четири блока. В Договора за присъединяване било отбелязано, че 1-ви и 2-ри блок са спрени на 31.12.2002 г., а до 31.12.2006 г. следвало да преустановят дейността си 3-ти и 4-ти блок, което впоследствие било изпълнено.

С Решения на Министерски съвет 1-ви и 2-ри блок били обявени за съоръжения за управление на радиоактивни отпадъци (РАО), които подлежали на извеждане от експлоатация и били предоставени за управление на ДП ХХХ. По-силата на решенията на МС, работниците и служителите, необходими за изпълнение на дейности по извеждане от експлоатация на спрените четири блока, преминават по силата на чл. 123, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда към ДП ХХХ, считано от момента на получаване лицензия от ДП за експлоатация на блоковете, като съоръжения за управление на РАО.

В становището на ответника е отразено, че трудовото правоотношение с тези работници и служители не се прекратява с промяната на работодателя. Напротив, правата и задълженията на работодателя прехвърлител, които произтичали от трудовото им правоотношение към датата на промяната, се прехвърлят на новия работодател приобетател при същите условия и уговорени параметри. Реалното преминаване на персонала от централата към ДП ХХХ било съответно от 01 ноември 2010 г. и от 01 март 2013 г. С двустранни споразумителни протоколи са уговорени условията, при които е осъществено прехвърлянето, вкл. поименен списък на работниците и служителите с параметрите на трудовите им правоотношения.

В хода на производството се установява, че жалбоподателят за процесния период бил служител на ДП ХХХ, заемащ длъжността „оператор главно ел. табло“ (ОГЕТ) за първи и втори блок. В предшестваш период жалбоподателят бил служител на централата. Не се спори по факта, че трудовото правоотношение не се прекратява с промяната на работодателя. Видно от приложеното по преписката извлечение от Списък на персонала на ЕЦ, който преминава в ДП ХХХ по реда на чл. 123, ал. 1, т. 7 от КТ е, че жалбоподателят е отразен като ОГЕТ работещ и преминаващ към новия работодател.

От приложените по преписката длъжностни характеристики е установено, че съществуват две длъжностни характеристики, едната за ОГЕТ – 1 и 2 блок, а другата за длъжността ОГЕТ – 3 и 4 блок, като при сравнителния анализ се установява, че същите са идентични.

Установява се, че в процесния период от 01.03.2013 г. до 31.12.2014 г. жалбоподателят е подавал две молби с искане за увеличаване на основната месечна заплата и че липсват данни по преписката да е предоставен писмен отговор от страна на работодателя.

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

Съставът счита за необходимо да посочи Конвенция №111 от 1958 г. на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите. Чл. 1 от нея дава дефиниция на термина „дискриминация“ като различие, изключване или предпочитание, основано на раса, пол и т. н., а в буква „b“ е посочено, че дискриминация е и „всяко друго различие, изключване или предпочитание, което води до премахване или нарушаване на равенство във възможностите или в третирането в

областта на труда и професиите, определено от заинтересованата държава членка на организацията, след консултация с представителните организации на работодателите и на трудещите се, ако такива организации съществуват и с други съответни органи“. Тази конвенция допуска само различия, изключения или предпочитания, „които се основават на квалификационните изисквания, установени за определена работа“.

Съгласно разпоредбата на чл. 7, ал. 1, б. „а“ от Международния пакт за икономическите, социалните и културните права държавите - страни по този пакт, признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигуряват такова възнаграждение, което да обезпечи като минимум справедлива заплата и еднакво възнаграждение за равностойна работа без никакво различие. Формално регионалните стандарти пряко въвеждат принципа за равен или равностоеен труд - равно заплащане за мъжете и жените - чл. 157 от Договора за функциониране на ЕС - и чл. 4, ал. 1, т. 3 от Европейската социална харта. Този принцип обаче е произведен от принципа за справедливо заплащане на труда (вж. Част I, т. 4 от Европейската социална харта, която е задължително ратифицирана от България; Законът за ратификация е обн. ДВ., бр. 30 от 11.04.2000 г.; самата Харта е обн. ДВ., бр. 43 от 04.05.2000 г.) видно от практиката по прилагането на цитираните международни инструменти. В 33Дискр. принципът на равното възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд е транспониран с оглед поетите от Република България международни задължения, които имат статус съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България, т. е. като договорни принципи са част от вътрешното законодателство на държавата и имат предимство пред тези вътрешни норми, които им противоречат. Нещо повече, съгласно разпоредбата на чл. 3 от 33Дискр. този закон защитава от дискриминация всички физически лица на територията на Р България, а съгласно чл. 6 от него забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Р България права и свободи.

Съгласно разпоредбата на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от 33Дискр., работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд. Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. В ал. 3 на чл. 14 от 33Дискр. е предвидено, че критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от с.з.

Съгласно чл. 4, ал. 2 от 33Дискр. 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. Основната заплата 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“ в три смисъла: изплаща се заради цялостното изпълнение на определената 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 например 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. Кодексът на труда и издадените за неговото прилагане подзаконовни нормативни актове многократно ги визират като посочват, че размерът на основното или на допълнителните трудови възнаграждения „се уговарят между страните“ (чл. 66, ал.ал. 1 и 2, чл. 107, 259, 260, 261 и т. н. от КТ). Основният въпрос в законодателната и социалната политика в областта на посоченото договорно начало при определяне на трудовото възнаграждение е да се намери оптимумът в съотношението между държавното и договорното регулиране на трудовото възнаграждение и в частност на неговия размер, без те ненужно да се противопоставят. Важен израз на намерението за регулиране на трудовото възнаграждение е въведеният през м. март 2001 г. с измененията в КТ отраслов принцип при регулирането, а именно „правото на равно възнаграждение“, закрепено в чл. 243 от КТ. Алинея 1 на текста гласи: „Жените и мъжете имат право на равно възнаграждение за еднакъв или равностоеен труд“. Този принцип е продължение и конкретизация на принципа за забрана на дискриминацията, прогласен в чл. 6, ал. 2 от Конституцията, чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. и чл. 8, ал. 3 от КТ. Правното съдържание на този принцип се разкрива от следните негови съставни елементи:

1. Той се отнася до размера на трудовото възнаграждение като ключов момент за цялата уредба на института на трудовото възнаграждение и на правото на трудово възнаграждение;

2. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение в чл. 243, ал. 1 от КТ са два:

а) за еднакъв труд, като под „еднакъв труд“ се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности и сила и т.н.);

б) за равностоеен труд - трудът, полаган от различни лица с различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност.

Тогава когато съществува нормативно изискване в закон, което налага императивно какво да бъде съдържанието на трудовото правоотношение или на някоя от неговите части (в процесния случай това е размерът на трудовото възнаграждение), при противоречие на уговорка с това императивно изискване следва да намери приложение законовият императив. Това изискване не може да се допусне да се заобиколи посредством договор между работодателя и трето лице или посредством вътрешни правила, утвърдени едностранно от работодателя (дори одобрени от синдикатите или самия работник) или на база акт на държавен орган с ранг по-нисък от закон. В процесния случай с ранг по-нисък от самата конституция, защото както беше разяснено по-горе, императивното изискване произтича от международни договори, по които Република България е страна и които имат предимство пред разпоредбите на националния закон. Затова нито съдържанието на решенията на МС, нито договорите на ДП ХХХ с ЕЦ или с Европейската банка за възстановяване и развитие, нито вътрешните правила за работната заплата в ДП ХХХ, нито дори индивидуалният или колективният трудов договор могат да отменят задължението на работодателя да дава равно възнаграждение за равен труд.

По преписката безспорно е установено, че жалбоподателят получавал месечно възнаграждение съгласно условията на приетите от дружеството ответник Вътрешни правила за работната заплата. Решаващият състав приема, че в конкретния случай лицата, заемали длъжността „оператор на главно ел. табло“ в ДП ХХХ, са изпълнявали същите по обем и сложност задължения. Справяли са се с възложената им работа не по-лошо от останалите служители на същата длъжност. Възнагражденията на една част от операторите при идентични показатели с тези на жалбоподателя обаче са значително по-високи - 2074 лв. Следователно, работодателят не е изпълнил изискванията на чл. 14 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв труд, тъй като на жалбоподателя е определено значително по-ниско по размер основно месечно възнаграждение, отколкото на други оператори, назначени на същата длъжност.

В постановеното решение съставът посочва, че не е задължително при определението за еднакъв труд да е налице пълно съвпадение на извършваната дейност, умения и други характеристики (*CEO, дело Wiener Gebietskrankenkasse, решение от 11.05.1999 г.*), достатъчно е работниците да полагат сравним труд, не непременно идентичен, за да се приеме, че той е еднакъв труд, за който им се дължи равно заплащане по смисъла на чл. 157, ал. 1 от ДФЕС.

Съставът приема за неоснователни доводите на ответната страна, че към всички служители е подхотено съобразно нормативните изисквания и разработените вътрешноведомствени актове, както и че не съществува механизъм, при който заплата на новопрехвърлените работници и служители да бъде намалена, или че новият работодател не разполага с механизъм за драстично вдигане на ОМЗ на своите служители, за да бъде изравнено с тези на новопрехвърлените. В тази връзка Втори специализиран заседателен състав счита, че ответната страна е извършила нарушение на права по Глава втора, раздел първи „Защита при упражняване правото на труд“ по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Приема, че работодателят ДП ХХХ не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд. На жалбоподателя е определен по-нисък размер на основното месечно възнаграждение отколкото на други служители, работещи като „оператор главно ел. табло“. Неизпълнението на това задължение е административно нарушение по смисъла на чл. 80 от ЗЗДискр., допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице. Неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. е самостоятелно нарушение по ЗЗДискр.

На основание чл. 65, ал. 1-4 от ЗЗДискр., Втори специализиран постоянен заседателен състав постановява решение, с което установява, че по отношение на жалбоподателя е извършена дискриминация от ДП ХХХ, което за периода март 2013 г. - 31.12.2014 г. не е изпълнило задължение, произтичащо от нормата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя. Ето защо, на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр., на работодателя ДП ХХХ е наложена имуществена санкция в размер на 2000 лв. за това, че не е изпълнил задължението си, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр., да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоеен труд по отношение на ХХХ.

РЕШЕНИЕ №252/27.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №40/2013 Г.

чл. 2 на Конвенция на МОТ №98 за правото на организиране и на колективно договаряне
чл. 12, ал. 1; чл. 44 от Конституцията на Р България
чл. 8, ал. 3; чл. 46; чл. 52, ал. 1, т. 1; чл. 128а от КТ

чл. 4, ал. 1; чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.; чл. 9; чл. 14; чл. 18 от ЗЗДискр.

Не е необходимо възможността за сдружаване в една или друга сфера на обществения живот непременно да е предвидена в закон или друг нормативен акт. Достатъчно е сдружението да е образувано с позволени цели и средства на дейност. Напротив, когато държавен или обществен интерес налага да бъде въведено ограничение в броя или състава на сдруженията с определен предмет на дейност, това може да бъде направено само със закон.

Жалбоподателката заема длъжност „медицинска сестра“ в МБАЛ ХХ ЕАД. През април 2013 г. е била създадена синдикална организация, на която председател е жалбоподателката. Ответната страна МБАЛ ХХ ЕАД не отрича, че това била първата синдикална организация на територията на болницата. Спорът е дали след създаването на синдикалната организация отношението и поведението на ответните страни към жалбоподателката се е променило.

Настоящият състав приема, че оплакванията на жалбоподателката са основателни и доказани, поради следните съображения:

На първо място, съставът констатира, че претенциите за нарушения на трудовото законодателство и вътрешните правила в болницата към жалбоподателката от страна на работодателя МБАЛ ХХ ЕАД и от лицето, което го представлява - д-р ХХХ, започват след узнаването на факта, че ХХХ е избрана за председател на създадената синдикална организация. По преписката няма представени доказателства, нито направени твърдения от ответните страни, че в периода преди това на ХХХ са налагани дисциплинарни наказания. Тези констатации мотивират състава да кредитира с доверие твърденията на жалбоподателката, че след като научава за създаването на синдикалната организация, ръководството променя отношението си и започнало тормоз спрямо нея. В хода на откритото заседание по преписката това твърдение е подкрепено и от свидетелските показания на ХХХ, служител в МБАЛ ХХ ЕАД и секретар на синдикалната организация, които съставът цени и поради факта, че свидетелят се намира в йерархична подчиненост от ответната страна. Свидетелят потвърждава, че са били поканени на среща с ръководството на болницата, на която са присъствали жалбоподателката, другият секретар на синдикалната организация, прекият им началник д-р ХХХ и д-р ХХХ.

Съставът приема за доказано формираното негативно, дори враждебно, отношение към жалбоподателката, от което стига до извода, че спрямо нея е упражнен тормоз. 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 нахвърляване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда е тормоз според легалната дефиниция, дадена в §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., а съгласно чл. 5 от с.з. тормозът се смята за дискриминация. Заплахите, които ответната страна д-р ХХХ е отправил към жалбоподателката, в присъствието на други лица – нейни колеги, обективират нарушение на забраната за дискриминация, което следва да бъде санкционирано.

Оплакванията на жалбоподателката срещу работодателя, представляван от д-р ХХХ, могат да бъдат систематизирани в три групи – по отношение на искането за преговори по сключване на колективен трудов договор, по размера на допълнителното материално стимулиране (ДМС) и по наложените наказания за нарушения на трудовата дисциплина.

По преписката е представена справка за изплатените възнаграждения на лицата назначени на длъжност „медицинска сестра“ в сектор „Реанимация“ към отделение по кардиохирургия в МБАЛ ХХ ЕАД за периода 01.01.2012 г. – 31.12.2013 г. От представените данни става ясно, че действително на жалбоподателката е изплащано ДМС без прекъсване. На състава прави впечатление, че през цялата 2012 г. и първите 4 месеца на 2013 г. размерът на сумите, начислявани на ХХХ е съпоставим с тези, начислявани на останалите медицински сестри от отделението. След учредяването на синдикалната организация през м. април 2013 г. размерът на начислените суми за ДМС на ХХХ е значително по-нисък от този на останалите й колеги. На принципа на случайността съставът взема за сравнение първото лице в списъка – ХХХ (също заемаща длъжността „медицинска сестра“), която от началото на периода, за който е изискана справка – от януари 2012 г. до април 2013 г. е получавала допълнително материално стимулиране в абсолютно еднакъв размер с този на жалбоподателката. Съставът изключва възможността това да е случайно съвпадение, тъй като става въпрос за сравнително дълъг период от време – 16 месеца. Съставът констатира, че значителното понижение в размера на ДМС на жалбоподателката (около 50% по-ниско от това на ХХХ) се случва през май - месецът, следващ създаването на синдикалната организация на територията на болницата – април 2013 г. Съставът напълно споделя доводите на ответната страна, че допълнителните възнаграждения имат непостоянен характер и че същите се заплащат на база положен труд и принос в работния процес, в съответствие с ВПРЗ. По преписката не бяха представени нито гласни, нито писмени доказателства в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр., че положението от жалбоподателката труд е с по-ниско качество, в по-малък обем или каквато и да е друга причина, която би могла да се отрази на размера на начисленото й ДМС. Съставът не споделя твърденията на ответната страна, че размерът на ДМС се определя от началника на отделението. В становището си ответната страна прилага Вътрешни правила за организация на работната заплата в МБАЛ ХХ ЕАД, приети на

заседание на УС на 13.04.2009 г., но влезли в сила месец и половина по-рано – на 01.03.2009 г. Твърденията на ответната страна, че размерите на допълнителното материално стимулиране се определят от началника на отделението не бяха доказани в рамките на това производство. МБАЛ ХХ ЕАД не представя заповед или друг надлежен документ, от който да е видно, че лицето, представляващо работодателя, е делегирало част от работодателската си власт на друго или на други лица. След внимателен анализ на ПОРЗ, съставът не открива текст, който да делегира права на началник на отделение. В чл. 16, ал.1 е записано, че допълнителното трудово възнаграждение се определя в зависимост от нетния финансов резултат на отделението, реализиран в рамките на текущия месец, но не повече от 35 на сто от него. В цитирания документ, чл. 23, ал. 1 е записано, че всички първични документи се изготвят от старшите сестри и началниците на отделения, одобряват се и се разписват от Изпълнителния директор и се предоставят за обработка. По преписката е представен документ „Доплащане дейност – м.10.2013 г.“, който завършва с „Изготвил:“ и е подписан от д-р ХХХ, началник на отделение Х. За настоящия състав това е още едно доказателство, че според процедурата, предвидена в чл. 23, ал. 1 от Вътрешните правила за работната заплата в МБАЛ ХХ ЕАД, началниците на отделения изготвят предложения, които следва да бъдат или да не бъдат одобрени от изпълнителния директор. Съгласно разпоредбата на чл. 14, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр. работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Алинея 1 се прилага за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време. В ал. 3 на чл. 14 от ЗЗДискр. е предвидено, че критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от с.з. По преписката не бяха представени критерии за оценка на изпълнението, нито са наведени твърдения, че жалбоподателката е изпълнявала по-лошо трудовата си функция, което да е причина за намаляване размера на ДМС, което получава. Видно от представените писмени доказателства, жалбоподателката ХХХ е подала заявление до Изпълнителния директор на болницата, в което иска обяснение за причините, довели до намаляване на трудовото ѝ възнаграждение в сравнение с предходен период и в сравнение с колегите ѝ. Месец по-късно, жалбоподателката е депозирала второ заявление, в което заявява: „Като проста медицинска сестра не получих отговор, затова ви задавам същия въпрос в качеството си на председател на СО в МБАЛ ХХ ЕАД. Коя е причината да ми бъде намалено трудовото възнаграждение в сравнение с минал период и вероятно с останалите колеги?“

Съставът не споделя становището на ответната страна, че „В нито един нормативен документ не е вменено задължение да се отговаря на молба, запитване или покана в точно определен срок“. Това задължение на работодателя произтича от императивната норма на чл. 128а от КТ: Чл. 128а, ал. 1 - По писмено искане на работника или служителя работодателят е длъжен да му издаде и предостави необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, в 14-дневен срок от искането. В конкретния случай, работодателят е изпратил писмо с повече от 55 дни закъснение, което според състава не може да бъде прието като изпълнение на задължението по чл. 128а от КТ, защото не предоставя поисканата информация, свързана с трудовото правоотношение, а по-скоро има бланкетно съдържание.

При така описаните факти настоящият състав намира, че работодателят МБАЛ ХХ ЕАД, чрез нарушения на нормите на трудовото законодателство, е допуснал неравно третиране на жалбоподателката заради нейната синдикална принадлежност, което е защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Това нарушение следва да бъде санкционирано.

Настоящият състав намира за доказани и оплакванията на ХХХ, че работодателят не съдейства на единствената синдикална организация в болницата, в нарушение на чл. 18 от ЗЗДискр. По преписката са представени „Искане“ за предоставяне на информация за нуждите на колективните преговори и „Покана“ за започване на преговори. По преписката няма данни, а и ответната страна не твърди, че е предоставила поисканата информация, което е задължение по силата на чл. 52, ал. 1 и ал. 2 от КТ. В откритото заседание по преписката жалбоподателката заявява: „Аз нямам абсолютно никаква информация за болницата – нито какви са правилата, нито колко свободни, примерно, щатни бройки има, нито каквото и да било по отношение на това да можем да договаряме един колективен трудов договор...“. От представената по преписката кореспонденция съставът констатира, че работодателят е целял удължаване във времето на преговорите, като поставя несъотнесими към процеса искания. Например, с писмо жалбоподателката е уведомена, че приложеният към писмо с вх.№1079/19.06.2013 г. CD (с проект на КТД) не съдържа информация, което е станало повод работодателят да отложи във времето започването на преговорите. От внимателния прочит на предоставената по преписката кореспонденция става ясно, че работодателят е разполагал с проекта още на 09.05.2013 г.

Работодателят изисква „Предоставеният на хартиен носител проект на Колективен трудов договор в електронен вид“. Още един аргумент в подкрепа на твърденията, че МБАЛ ХХ ЕАД умишлено забавя процеса по започване на преговорите е фактът, че изисква Браншовия Колективен трудов договор за отрасъл „Здравеопазване“. Още в чл. 1 на Вътрешни правила за работната заплата работодателят е записал, че те се издават на основание „...КТД в отрасъл „Здравеопазване“. От това съставът стига до извода, че КТД в отрасъл „Здравеопазване“ е известен на работодателя.

Правото на сдружаване е основно право на личността. Свободното му осъществяване е една от най-важните характеристики на правовата държава. Правото на сдружаване е израз и изява на свободна воля и свободен избор. В Конституцията на РБ основните текстове са чл. 12, ал. 1 и чл. 44. Чл. 12, ал. 1, според който „сдруженията на гражданите служат за задоволяване и защита на техните интереси“, има стойност на конституционен принцип и затова е намерил място в глава първа на Конституцията „Основни начала“. Чл. 44, с всичките свои три алинеи, регулира правото на сдружаване като основно право на гражданите и затова мястото му е определено в едноименната глава на Конституцията. Гражданите могат свободно да се сдружават за задоволяване и защита на своите интереси - чл. 44, ал. 1 и чл. 12, ал. 1 от Конституцията на Република България. Не е необходимо възможността за сдружаване в една или друга сфера на обществения живот непременно да е предвидена в закон или друг нормативен акт. Достатъчно е сдружението да е образувано с позволени цели и средства на дейност. Напротив, когато държавен или обществен интерес налага да бъде въведено ограничение в броя или състава на сдруженията с определен предмет на дейност, това може да бъде направено само със закон. (В този смисъл е тълкуването на чл. 12, ал. 1 и чл. 44, ал. 1 от Конституцията, направено с решение №10/06.10.1994 г. по конст. дело №4/1994 г.). Основните функции на синдикалната организация са да представлява и защитава интересите на своите членове, както пред работодателя, така и пред държавните органи. Представителството и защитата е по въпроси, касаещи: заплащането, размера на отпуските, работното време, размера на обезщетенията при уволнение, осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, закрилата при уволнение на синдикални дейци и членове, трудовата заетост, политиката на доходите, общественото осигуряване и т.н. Представителството и защитата интересите на своите членове синдикалните организации реализират чрез различни форми, примерно изброени в чл. 4, ал. 2 от КТ: колективно преговаряне, участие в тристранно сътрудничество, стачки и други действия по закон. Създаването на синдикална организация има за цел чрез колективно преговаряне да постигне по-благоприятни условия на труд, които да се впишат в КТД при успешни преговори.

Съставът сочи, че от императивната правна норма на чл. 52, ал. 1, т. 1 от КТ произтича задължение за работодателя да преговаря за сключване на КТД. За синдикатите колективното преговаряне е тяхно право, което упражняват за защита интересите на своите членове по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и по въпросите на жизненото равнище. Необходимо е да се посочи, че българският законодател напълно се е съобразил с поети от него международни задължения, в частност произтичащи от чл. 2 на Конвенция на МОТ №98 за правото на организиране и на колективно договаряне, 1949 г. (в сила за България от 8 юни 1960 г., а след обнародване в ДВ, бр.35 от 2 май 1997 г. има и статут по чл. 5, ал. 4 от Конституцията). Разпоредбата на чл. 2, ал. 1 не допуска намеса във вътрешния живот на синдикалните организации в каквато и да е форма, по какъвто и да е начин и от където и да идва.

От описаните факти и обстоятелства съставът намира, че работодателят МБАЛ ХХ ЕАД целял ограничаване правото на служителите да образуват организация по свой избор, с което нарушава разпоредбите на: чл. 2 от Конвенция на МОТ №87 за свободата и закрилата на правото на синдикално организиране; чл. 2, ал. 1 от Конвенцията на МОТ №98 и чл. 8, ал. 3 от КТ и е поставил в по-неблагоприятно положение всички синдикални членове в болницата, в т.ч. и жалбоподателката. Съставът счита, че това нарушение следва също да бъде санкционирано.

Работодателите по смисъла на §1, т. 1 от ДР на КТ учредяват, изменят и прекратяват индивидуални трудови правоотношения и осъществяват ръководството на трудовия процес лично и чрез своите органи (физическо лице или състав от физически лица). Ръководителите на предприятия по смисъла на §1, т. 3 от ДР на КТ (управител, директор и др.) са носители на работодателската правоспособност. Те могат да учредяват, изменят и прекратяват индивидуални трудови правоотношения, както и да упражняват и изпълняват отделни трудови права и задължения. На разположение на работодателя е осигурена санкционна система, чието предназначение е свързано с осъществяване на управлението на трудовия процес. Дисциплинарната власт се упражнява от работодателя или от определено от него лице, или от друг орган, оправомощен със закон (чл. 192, ал. 1 от КТ), чрез реализиране на дисциплинарна отговорност – Раздел III на Гл. II от КТ. Дисциплинарната власт се състои в правото на работодателя да наложи на работника или служителя едно от предвидените в чл. 188 от КТ дисциплинарни наказания при виновно неизпълнение на трудовите задължения (чл. 186 КТ), както и да го третира като наказан за определен период от време (чл. 197 и 198 КТ).

Така очертаната законова рамка обективира правото на работодателя МБАЛ ХХ ЕАД да изисква писмени обяснения от жалбоподателката за извършени от нея нарушения на трудовата дисциплина. По преписката е представено писмо (само 8 дни след учредяване на синдикалната организация), с което изпълнителният директор на МБАЛ ХХ ЕАД е поискал обяснения „...относно констатирани нарушения при изпълнение на възложена работа...“. На състава прави впечатление текста, с който се изискват обясненията. В цитираното писмо ясно личи, че работодателят, още преди да е получил писмените обяснения, вече е формирал мнение, че деянията, визирани в писмото са нарушения на трудовата дисциплина: „1. Гореописаните констатации представляват неизпълнение на вменените Ви по закон и длъжностна характеристика задължения. 2. Напускане на работното място и неуплътняване на работното време е нарушение на трудовата дисциплина на основание чл. 187, т. 1 от КТ. 3 .Злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието е нарушение на трудовата дисциплина, на основание чл. 187, т. 8 от КТ“. Настоящият състав намира, че предварително формираното мнение на работодателя е възпроизведено и в мотивите на заповедта, с която на жалбоподателката е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. В мотивите на работодателя не е коментиран синдикалният характер на причините за отсъствието ѝ от работното място. Цитираната заповед е получена от жалбоподателката на 04.06.2013 г. в 19:45 часа. На състава прави впечатление, че на същата дата (04.06.2013 г.) и в същия час (19:45 ч.), на ХХХ е връчено ново писмо, с което се искат писмени обяснения за разлепени „уведомителни съобщения, открити в периода 07.05. - 08.05.2013 г. като за целта са използвани медицински консумативи – антиалергичен лейкопласт“. С получените писмени обяснения работодателят е бил информиран, че поводът за разлепване на съобщенията с помощта на медицински консуматив е свързан пряко със синдикалната дейност. Чл. 46 от КТ задължава работодателите да „създават условия и съдействат на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност. Те им предоставят безвъзмездно за ползване движими и недвижими имоти, сгради, помещения и други материални условия, необходими за изпълнение на техните функции.“

От продължилата кореспонденция и след писмените обяснения, заведени в деловодството на МБАЛ ХХ ЕАД, настоящият състав прави извода, че работодателят не съдейства на синдикалната организация. Напротив, въпреки очевидната ниска стойност на използвания консуматив, с ново писмо от жалбоподателката са поискани допълнителни обяснения по следните въпроси: от кого е поискала надлежно разрешение за разлепването, от кого е получила по съответния административен ред такова разрешение, както и в кои дни и часове е извършено разлепването. В рамките на дисциплинарното производство не е доказано, че използваният консуматив е бил собственост на болницата. В същото време ответната страна не представя по преписката вътрешни нормативни документи, от които да става ясно, че има лице, от което „по съответния административен ред“ трябва да се поиска разрешение, за да бъдат поставяни съобщения на таблата в болницата. Ноторно известен факт е, че таблото, независимо къде е поставено, представлява „плоскост, върху която се поставят различни обяви, съобщения и др.“ (цитат от Български тълковен речник). За настоящия състав описаните действия на работодателя имат за цел да попречат на синдикалната дейност в дружеството и да покажат на жалбоподателката, че всяко нейно действие ще бъде следено. В допълнителните обяснения жалбоподателката е поискала да ѝ бъде посочено „за в бъдеще къде следва и на кое място да поставя съобщения?“ Ответната страна не представя доказателства, че е дала отговор на това искане, което следва да се приеме като отказ от съдействие и нарушение на чл. 46, ал. 1 от КТ и самостоятелно нарушение на чл. 18 от ЗЗДискр., което следва да бъде санкционирано.

Втори състав, на основание чл. 65 и чл. 66 от Закона за защита от дискриминация установява, че ответната страна МБАЛ ХХ ЕАД, в качеството си на работодател, осъществила тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и чл. 8, ал. 3 от КТ, като не е изпълнил разпоредбите на чл. 14 и чл. 18 от ЗЗДискр. по отношение на жалбоподателката.

С постановеното решение съставът установява, че ответната страна е извършила акт на дискриминация под формата на тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. и чл. 8, ал. 3 от КТ по отношение на жалбоподателката, с което нарушила забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „синдикална принадлежност“. Съставът, на основание чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр., налага на изпълнителния директор на МБАЛ ХХ ЕАД административно наказание „глоба“ в размер на 1000 лв. за извършване на пряка дискриминация. Отделно, на работодателя - МБАЛ ХХ ЕАД е наложена „имуществена санкция“ в размер на 2 000 лв. за извършване на пряка дискриминация.

РЕШЕНИЕ №437/02.11.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №319/2014 Г.

Производството по преписката е образувано по жалба на проф. д-р ХХХ срещу Директора на ХХХ-БАН с оплаквания за нарушения на чл.13, 14, 26 и чл. 5, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката посочва, че е с дългогодишен трудов стаж в ХХХ-БАН, като от 2002 г. е

придобила образователна и научна степен „доктор“, а от 01.10.2010 г. до 01.02.2013 г. заемала длъжността „доцент“. На 01.02.2013 г., след конкурс, била назначена на длъжност „професор“. Според жалбоподателката съществува неравенство по отношение на трудовото ѝ възнаграждение, което по никакъв начин не било мотивирано в длъжностната характеристика.

Отделно от това, още през м. октомври 2010 г. проф. XXX възложила всички източници на йонизиращи лъчения под опис да бъдат предадени на XXX и я определила за „отговорник за временното съхранение“ на тези източници на Изотопна лаборатория към XXX-БАН. Според жалбоподателката, от така вменените ѝ нови задължения, възниквали редица привилегии, като: промяна на категорията труд, задължителни осигуровки в допълнителен професионален пенсионен фонд; ежегодни медицински прегледи в оторизирани медицински заведения; намалено работно време (7-часов работен ден); осигуряване на защитни предпазни средства; допълнителен платен годишен отпуск и редица други привилегии, от които същата на практика не се ползвала.

През м. юни 2013 г., зам.-директорът увеличил основното ѝ трудово възнаграждение на 830 лв., но то отново било по-ниско от това, изплащано на други служители за същата длъжност.

Гореизложеното дало основание на жалбоподателката да счита, че по отношение на нея са извършени нарушения на чл. 14, ал. 1 и ал. 3; на чл. 15, ал. 1 и на чл. 18 от ЗЗДискр. от страна на Директора на ИЕМПАМ, като в резултат на тях е претърпяла имуществени вреди - пропуснати ползи от по-ниските заплащане и осигуровки за положения от нея труд и „неправомерно по-ниска категория на труд“ и произтичащите от нея привилегии.

На следващо място посочва, че помещенията, в които се намирала завежданата от нея изотопна лаборатория били опразнени с цел отдаване под наем, а научната група, която ръководела, била „оголена“ като за всичко това обвинява директор XXX, която с бездействието си е попречила на изследователската работа по младежки проект към MOMH.

Отделно от това са изложени оплаквания за неправомерен опит за влизане с взлом в кабинета ѝ; изолиране от участие в разширени дирекционни съвети; отправяни обиди и заплахи за налагане на административни наказания, които жалбоподателката определя като „тормоз“ и „преследване“ и които създали обидна среда на работното ѝ място.

В становището си по случая ответната страна оспорва изложените в жалбата оплаквания за разлика в условията на труд и размера на възнагражденията, получавани от научните работници, заемащи една и съща длъжност като неоснователни, тъй като евентуалната разлика в размера на възнагражденията би могла да се дължи на различни фактори - възраст, научни постижения, активност в самата дейност и много други, а не на дискриминационен признак.

По отношение източниците на йонизиращи лъчения обяснява, че след промяната в статута на Изотопна лаборатория в „Хранилище за временно съхранение на източници на йонизиращо лъчение“, XXX е определена за отговорник, като единственото ѝ задължение било да отключи вратата на хранилището при изнасяне на изотопите, за да допусне представителите на съответното ведомство, които осъществяват описването, опаковането и изнасянето им.

По отношение на обвиненията за „тормоз“ и „преследване“ директорката обяснява, че недостатъчната бюджетна субсидия породила сериозни финансови затруднения, за преодоляването на които Ръководството предприело действия за отдаване под наем на помещения и съответните служители трябвало да освободят съответните помещения.

Относно работната група на XXX, ответната страна отбелязва, че същата се е състояла от две главни асистентки, едната от които е напуснала доброволно, другата излязла в отпуск по майчинство, а нови служители не били назначени поради финансови съображения.

В мотивите на решението си съставът приема като безспорно наличието на трудово правоотношение на жалбоподателката, а конкретно XXX-БАН е създаден след сливане на два други института, като трудовите правоотношения на служителите им се запазили непроменени.

В периода 01.10.2010 г. - 20.11.2014 г. жалбоподателката първоначално заемала длъжността „доцент“ с основно месечно възнаграждение в размер на 687 лв. Видно от поименното щатно разписание за 2011 г. и 2012 г. то е било с 1,8% и 1,9% по-ниско от средното за длъжността. Същевременно колегите ѝ получавали 750 лв. и 800 лв. След назначаването ѝ на длъжност „професор“ възнаграждението ѝ станало 780 лв. (при средна стойност за длъжността в института – 802 лв.), което отново било по-ниско от това на проф. XXX, получаваща 870 лв. и въпреки че от м. юли 2013 г. било увеличено на 830 лв. (при средна стойност за длъжността 840 лв.), разликата в размера му не била премахната, а единствено намалена.

Решаващият състав отхвърля аргумента на XXX, че конкретната разлика се дължи на „голямата докторска дисертация“ на XXX за разлика от жалбоподателката, тъй като видно от приложената справка, сумите отпуснати за научна степен не са включени в основното месечно възнаграждение. От представените данни е ясно, че за по-високата си научната степен проф. XXX е получавала съответно по-високо допълнително възнаграждение – 200 лв., при 120 лв. за професорите с научна степен „доктор“ като жалбоподателката.

Съставът установява, че разлика в размера на основните трудови възнаграждения на

служителите е съществувала още преди сливането на двата института, а след него, тъй като трудовите им правоотношения с правоприменика останали непроменени, неравенството било запазено. Доводите за недостиг на средства в бюджета на института, с който се оправдава продължителността на установената разлика в размера на възнагражденията, са отхвърлени от състава като ирелевантни за предмета на производството, защото касаят въпроси, свързани с управлението на института, взимани по целесъобразност и не биха могли да бъдат оправдание за неспазването на закона. Отделно от това са опровергвани и от представената справка за размера на бюджета на института в периода 2010-2014 г., видно от която още през 2011 г. той е бил по-висок от този през 2013 г., но неравенството в размера на възнагражденията не било премахнато.

Относно спорното право на допълнителни привилегии, претендирано от жалбоподателя заради естеството на допълнително вменените й задължения, съставът кредитира установените при проверката на ИА ГИТ факти, изцяло потвърждаващи оплакванията на ХХХ.

От друга страна, като напълно опровергвани са възприети оплакванията, касаещи „оголването“ на работната й група, а установените за това причини са определени като обективни и изключващи дискриминационно отношение от страна на директора. За недоказани са приети й оплакванията за влизане с взлом в кабинета, изолиране от участие в разширени Дирекционни съвети. Като недопустими, с оглед 3-годишния давностен срок, са оставени оплакванията, отнесени преди 30.06.2011 г.

В разпоредбата на чл. 14, ал. 3 от ЗЗДискр. критериите за оценка на труда при определянето на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за атестиране на служителите в държавната администрация, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Критериите за равенство на трудовото възнаграждение са за еднакъв труд и равностоен труд. В случая ответната страна е признала наличието на разлика в размера на възнаграждението на ХХХ и това на ХХХ, които заемат една и съща длъжност

Работодателят не представя доказателства за реалната стойност на полагаемия труд (липсва алгоритъм за определяне на ОРЗ за длъжностите, не е определил минималните размери или диапазони на ОРЗ за съответната длъжност), което дава допълнително основание на състава за допуснато нарушение на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. от страна на работодателя. За установеното нарушение на ответната страна е наложена глоба в размер на 500 лв.

РЕШЕНИЕ №374/03.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №129/2012 Г.

чл. 4, чл. 5; чл. 14, чл. 15 и чл. 20 от ЗЗДискр.

В жалбата си ХХХ твърди, че от шест години работи за ХХ ЕООД на длъжност „специалист обслужване“. От 01.05.2006 г. до 28.02.2008 г. работил във фирма ХХ като аутсорсинг, извършвайки същата дейност. Жалбоподателят посочва, че е на възраст 55 години, притежава три магистърски образователно квалификационни степени и владее четири чужди езика. Заявява, че в продължение на около пет години и половина е обслужвал конкретен клиент на фирмата, който „поради наложени от икономическата криза икономии“ през април 2012 г. е ограничил търговските си отношения с ХХХ, като преминал на по-ниско ниво на обслужване на техническа поддръжка, „което не позволява отделни служители да работят пряко с него“. Според изложените твърдения, непосредствено след промяната в нивото на обслужване на въпросния клиент, прекият ръководител на жалбоподателя му наредил да изпълнява „най-непривлекателната работа“ във фирмата – „телефонист на гореща линия“. Твърди, че изразил своето несъгласие пред ръководството в устна и писмена форма, но без резултат. Споделя, че от постъпването му на работа в ответното дружество през 2008 г. до момента на подаване на жалбата не е повишаван в длъжност и не му е повишавано трудовото възнаграждение с повече от 2% за разлика от това на други служители на възраст под 30 г., които макар и с по-ниска квалификация и по-малък или никакъв опит са били повишавани в длъжност. Допълва, че многократно кандидатствал за различни свободни позиции, както в отдела, в който изпълнявал трудовите си задължения, така и в други отдели на дружеството. По негово твърдение бил поканен на едва три интервюта, като в крайна сметка молбите му за преназначение на по-висока длъжност не са удовлетворени. Посочва, че повдигнал последователно въпроса пред всички йерархични нива във фирмата, но никой от мениджърите не предприел мерки. Според него това представлява форма на дискриминация по признак „възраст“ и също така нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., доколкото служители, заемащи същата длъжност като неговата, са получавали по-високо възнаграждение.

Посочва, че на 24.07.2012 г. бил извикан на среща със ХХХ - прокурист на търговското дружество, и ХХХ - директор. По време на срещата му е връчено предложение за прекратяване на трудовия договор на основание чл. 331 от КТ, като бил заплашен, че ако не го подпише, ще бъде дисциплинарно уволнен. ХХХ твърди, че по време на среща със ХХХ е направил насрещно предложение, което не било прието. На 03.08.2012 г. са поискани писмени обяснения от

жалбоподателя, които са представени от него на 07.08.2012 г. На 21.08.2012 г. му е връчена заповед за дисциплинарно уволнение.

Отвeтната страна счита, че подадената жалба е неоснователна. В представеното становище е посочено, че XXX започнал работа в дружеството на длъжност „специалист връзка с клиенти“, като на 01.02.2010 г. бил повишен в длъжност „специалист обслужване на клиенти Агент I“. Имал многократни срещи с прекия си ръководител относно кариерното му развитие и назначаването му на значително по-високи длъжности в йерархията на дружеството, но никога не изявявал желание да се развива в същия отдел (отдел за обслужване на клиенти). Според изложените твърдения за времето, когато бил в трудово правоотношение с дружеството, XXX кандидатствал за над 30 позиции. Съгласно длъжностната характеристика, отговаряща на заеманата от жалбоподателя длъжност, трудовете му функции се изразявали в приемане на клиентски обаждания, идентифициране на конкретния проблем и пренасочване на обаждането към съответния технически екип. За заеманата от XXX длъжност не се изисква висше образование. Посочва се, че работникът не бил удовлетворен от позицията, която заемал, държал се асоциално с колегите си и арогантно с ръководителите си, тъй като всички те били по-млади от него. Преките ръководители преценили, че XXX няма необходимите качества за директна комуникация с клиентите, но се справя добре с някои от основните трудови функции, поради което задълженията му били ограничени до електронната комуникация с конкретен клиент на дружеството. Годишните оценки сочели, че жалбоподателят изпълнява успешно задълженията си в рамките на възложения обем работа. Посочва се, че във всички случаи на повишения е избран най-подходящият кандидат с оглед личните му умения и обективна оценка за извършваната от него работа, а изискването за определена възраст никога не било поставяно като условие за заемане на определена позиция. По твърдение на отвeтната страна жалбоподателят не изпълнявал всички функции, характерни за заеманата от него длъжност и поради ограничения обем на трудовете задължения работодателят счел, че не отговаря на изискванията и няма необходимата мотивация за по-висока позиция. От края на 2010 г. служителят отказвал да присъства на задължителните тестове по немски език, държал се иронично и подигравателно - на тест по немски език отговарял на френски, на въпросите отговарял само с отговор „а“; при искане на обяснение защо не се явил на тест отговорил, че не му влиза в работата да оценява нивото на владеене на езика на оценявания служител. През май 2011 г. извършил нарушение на трудовата дисциплина, като с цел да прикрие отсъствието на свой колега, манипулирал системата за отчитане на работното време и дейността, като въвел данни за достъп; XXX отказал да присъства на обучение в началото на 2011 г. През април 2012 г., след прекратяването на договора с клиента, който бил обслужван от XXX, последният отказал да премине под ръководството на мениджъра XXX, за да изпълнява нововъзложените му задължения, свързани с обслужването на друг клиент.

Относно оплакването на жалбоподателя за нарушение на чл. 15 от ЗЗДискр. решаващият състав посочва, че от антидискриминационното законодателство не произтича каквото и да било самостоятелно задължение за работодателя да повишава в длъжностната йерархия всички свои работници или да назначава дадено лице на желаната от последното длъжност. Задължението за работодателя по чл. 15 от ЗЗДискр. се свежда до това да осигури еднакви условия за професионално израстване на своите работници и служители. Видно от приложената по преписката Вътрешна процедура относно кариерното развитие, отвeтното дружество създадо такива условия за работниците си. Във въпросния документ е описана йерархичната структура на щатното разписание. Също така е посочено, че за заемане на по-високата длъжност – „Агент II“ (жалбоподателят заемал длъжността „Агент I“) е необходимо служителят да получи оценка за предходната година Р+(ЕЕ) – „надвишава очакванията“. Жалбоподателят бил оценяван през годините с оценка Р(АЕ) – „покрива очакванията“. Следва да се допълни, че съгласно представените по преписката доказателства, жалбоподателят не е кандидатствал за близки йерархични позиции в своя отдел, а за много по-високи позиции в различни отдели на отвeтното дружество. Въпреки това бил поканен на три интервюта във връзка с кандидатстването му. Съгласно приложените от отвeтното дружество справки, посочените от жалбоподателя лица за сравнение са преминавали на позиции в същото или следващото йерархично ниво.

Относно оплакването на жалбоподателя за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. настоящият състав отчита показанията на свидетеля XXX, съгласно които в периода от три години преди сезирането на Комисията за защита от дискриминация, т.е. от 17.05.2009 г. до месец февруари 2010 г. XXX е работил само с един клиент (Agilent). Свидетелят посочва също така, че през целия период на заетост жалбоподателят изпълнявал ограничени функции (около 20-30% от задълженията). Свидетелите XXX и XXX заявяват, че XXX не желаел да се обучи за изпълнението на останалите задачи и се ограничил до изпълнението на функцията, свързана с изпращането на електронни съобщения до клиенти. Видно от чл. 21, ал. 1 от раздел III на Вътрешните правила на дружеството-работодател относно основната работна заплата, размерът на основната работна заплата се определя за длъжността в съответствие със следните критерии: сложност на труда;

отговорност на труда; тежест на труда; параметри на работната среда. В чл. 22 е посочено, че сложността на труда зависи от броя на субективните трудови задължения; съдържанието и естеството на субективните трудови задължения; вида на субективните трудови задължения; наличието на задължение за изготвяне на допълнителни отчетни форми и/или поддържане на документи за контрол; наличието на допълнителна изискуема квалификация. В чл. 23 и чл. 25 са изброени факторите, от които зависи отговорността на труда и работната среда, в чл. 24 - критериите, определящи тежестта на труда, като един от тях е интензивността (натовареността като брой операции, брой поддържана техника, брой съставени документи и т.н.) на работата. По преписката са приети ведомостите за заплати за отделните месеци на периода, както и приложението, представляващо щатно разписание, в което са посочени минималните и максималните основни заплати за всяка от длъжностите в дружеството. От показанията на свидетелите се установява, че броят на задълженията на жалбоподателя бил по-малък от този на колегите му - обслужвал само един клиент, в което бил подпомаган от друг свой колега, а всички други, обслужващи също не по-малко важни клиенти, са имали и други задължения. Това разпределение на труда е следствие на отказа му да изпълнява част от задълженията си по длъжностната характеристика, а не на разпределението на труда в офиса, както твърди жалбоподателят. Същият отказвал да участва в изискуемите за длъжността обучения, както и да комуникира директно с клиентите като останалите му колеги на същата длъжност, а работил единствено само по имейл. Тези показания не се опровергават от останалите събрани по делото доказателства. Предвид изложеното, обоснованият извод е, че полаганият от жалбоподателя труд бил с по-ниска сложност и по-малка тежест спрямо останалите му колеги на същата длъжност, а цитираните разпоредби от Вътрешните правила позволяват на една и съща длъжност основната работна заплата да бъде различна при различна сложност и тежест на труда и съответно, в случая, по-ниската от средната основна заплата на ХХХ в сравнение с други служители на същата длъжност се дължи именно на по-ниската сложност и по-малката тежест на труда му и е в рамките, предвидени по щатното разписание. Следователно, както в периода преди февруари 2010 г., така и след това, работодателят не е извършил пряка или непряка дискриминация и не е нарушил изискването на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. да осигури равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд по отношение на ХХХ в сравнение с колегите му на същата длъжност, тъй като трудът му не бил еднакъв, нито равностоен на техния.

Относно прекратяването на трудовото правоотношение на жалбоподателя съставът приема, че съгласно приложените по преписката съдебни решения, налагането на дисциплинарно наказание „уволнение“ се дължи на неспазването на трудовата дисциплина от страна на ХХХ и не е свързано с неговата възраст. В хода на производството не е установено други лица, които са извършили сходни нарушения на трудовата дисциплина, да са третирани по различен начин от жалбоподателя. Ето защо и в това отношение не може да се установи наличието на дискриминация или друго нарушение на ЗЗДискр.

На основание чл. 65, ал. 5 от ЗЗДискр., съставът установява, че ХХ ЕООД, представлявано от управителя ХХХ, не е извършило дискриминация по смисъла на чл. 4 и чл. 5 от ЗЗДискр., както и нарушение на чл. 14, чл. 15 и чл. 20 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя във връзка с изплащането на трудовото му възнаграждение в периода 17.05.2009 г. – август 2012 г., създаването на равни възможности за професионално израстване и във връзка с прекратяването на трудовото му правоотношение. С оглед това оставя жалбата без уважение.

3. ТРЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Трети специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация Трети специализиран постоянен заседателен състав постановява решения по признаците „народност“, „гражданство“, „произход“, „религия“, „вяра“ и „лично положение“.

Както показва хронологичният анализ на постановените решения на Трети СПЗС, повечето оплаквания за дискриминация по защитените признаци „лично положение“, „гражданство“ и „произход“ касаят нарушения при упражняване правото на труд.

Тъй като следната тенденция не е отбелязана в аналитичния преглед на решенията на състава, тук е мястото да се отбележи отчетливата тенденция в практиката на състава - не са рядкост случаите, когато в хода на производството страните постигат споразумение.

По отношение количественото разпределение на решенията на състава по разглежданите от него признаци за отбелязване е фактът, че близо половината от всички преписки са във връзка със защитения признак „лично положение“. Още по-показателен е и фактът, че този комплексен признак остава през годините във водещата категория на признак, по който най-често се образуват производства. Количественото му превъзходство е свързано с липсата на еднозначно, изначално прието обективно съдържание или легално определение на признака, което налага във всеки отделен случай да бъде установяван и доказван конкретен, обективен, различен, определящ, значим и индивидуализиращ лицето белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона и абсолютната забрана за дискриминация. В разглежданите случаи предприетите от жалбоподателите действия, свързани със защита на техните права, касаят личното им положение и реализирането на правата им в различни насоки, се включват в защитимия признак „лично положение“.

Въпреки че в изброените по-долу решения на КЗД по признак „лично положение“ не рядко не е доказана извършена дискриминация, те са пример за упражнено право, свързано със защита на права. Това означава, че всяко физическо лице има право да потърси защита, ако счита, че е третирано неравноправно на основата на защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. при упражняване на своите права или привилегии. Именно по този начин се гарантира изпълнението на конституционния принцип на равенство, визиран в чл. 6, ал. 2 от Конституцията.

Анализът на практиката демонстрира последователно тълкуване на понятието „лично положение“ в съзвучие със съдържателното значение на понятието, което може да бъде изведено от Решение №14/10.11.1992 г. по конституционно дело №14/1992 г. относно тълкуването на чл. 6 от Конституцията на Р България. В това знаково решение Конституционният съд е постановил, че останалите признаци – религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние, фактически се придобиват 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 да бъде основание за привилегировано отношение към него или за ограничаване на правата в качеството му на гражданин. Този постулат е пряко приложим в случаите, когато физическите лица упражняват конституционно гарантираното им право на труд (чл. 16 и чл. 48 от КРБ). Аналогична теза е застъпена и в Решение №3416/16.03.2010 г., постановено от Тричленен състав на ВАС, потвърдено с Решение №8383/22.06.2010 г. на Петчленен състав на ВАС, с което 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.“. В изпълнение на тълкуването, залегнало в гореспоменатото решение на КС и в придържане към установената практика на ВАС, в практиката на КЗД също е залегнало разбирането, че упражняването на конституционното право на труд и възникналите въз основа на него трудовоправни отношения се включват в защитимия признак „лично положение“.

ЗЗДискр. защитава от дискриминация всички физически лица на територията на страната - чл. 3, ал. 1. Това означава, че всяко физическо лице има право да потърси защита, ако счита, че е третирано неравноправно на основата на защитените признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. при упражняване на своите права или привилегии. Именно това е съдържанието и на конституционния принцип на равенство, визиран в чл. 6, ал. 2 от Конституцията.

Равенството в третирането на отделните физически лица, т.е. възможността за всяко от тях да се ползва от определени блага при еднакви други предпоставки, е възприетото от правния мир средство за утвърждаване достойнството на индивида като общественозначима цел. Без значение в тази връзка е социалната среда, в която индивидът пребивава (чл. 31, ал. 5 от КРБ). Законът изрично урежда хипотези на възможно различие при третирането на отделните правни субекти, но това е неразривно свързано с наличието на друг обществено признат интерес.

В този смисъл, обстоятелството, че жалбоподателите изтърпяват присъди „лишаване от свобода“ води единствено до ограничение в свободата им на придвижване и задължението им да следват определен режим, осигуряващ превъзпитателната функция на наказанието. Извън превъзпитателната и санкциониращата функция на наказанието неоправдано е каквото и да било ограничение на човешките права, което може да се налага и с оглед съображения за сигурност,

както на персонала на местата за лишаване от свобода, така и на самите арестанти или затворници - арг. от чл. 31, ал. 5 от Конституцията на България и ЗИНЗС. Специалният закон, призван да утвърди равенство в обществените отношения в сферата на социалното общуване - Закона за защита от дискриминация, установява забрана за поведение, което било пряко, било непряко засяга равноправното третиране на личността, с оглед изброените признаци.

РЕШЕНИЕ №195/19.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №421/2014 Г.

ППЗИНЗС, във вр. с чл. 197 от ЗИНЗС

чл. 4, ал. 1 и ал. 2 от ЗЗДискр.

Оплакванията са от двама жалбоподатели, изтърпяващи наказания „лишаване от свобода“ в затвора в Х, и допълнения. Делото е изпратено по подведомственост на КЗД с Определение №1159/07.10.2014 г. на АССГ и на основание чл. 130, ал. 4 от АПК.

Жалбоподателите считат, че е налице порочна практика на ръководството на затвора в Х във връзка с осигуряването на възможност за провеждане на телефонни разговори от лишените от свобода. Посочват, че времето за провеждане на телефонни разговори на лишените от свобода със специален режим е до 19:30 ч., а за останалите лишени от свобода е до 20:00 ч. Считат, че е необходимо изравняване на периода, в който на лишените от свобода се предоставя възможност за провеждане на телефонни разговори, понеже обективно имат необходимост да говорят по телефона и след 19:30 ч. Една от причините за това била, че близките им, с които искат да се свържат, през деня са на работа и именно след 19:30 ч. имат възможност да разговарят. В този смисъл разликата от 30 минути според жалбоподателите съвсем не е символична. Там, където ползвали телефонни апарати „Контел“, времето на лишените от свобода със специален режим било до 19:30 ч., а на останалите до 20:00 ч. Сочат, че изискванията на надзорно-охранителния състав били до 19:30 ч. Посочват също, че месечно се обаждат по няколко пъти по телефонни апарати „Контел“, с което поддържат социални контакти и че неведнъж правили официални искания по въпроса. Отговорено им е, че графикът се съставя от началника.

Трети СПЗС приема за установено следното: и двамата жалбоподатели са осъдени на доживотен затвор, като и при двамата е постановен първоначален специален режим и са били настанени в зона с повишена сигурност съгласно ППЗИНЗС във връзка с чл. 197 от ЗИНЗС.

Според действащите вътрешни правила на затвора в Х всички лишени от свобода, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода“, имат право на телефонни разговори от 8:00 ч. до 20:30 ч. - това е времето от сутрешната до вечерната проверка на лишените от свобода.

Началникът на затвора в Х предоставя справка-извлечение за проведените телефонни разговори от двамата жалбоподатели, от която е видно, че те са имали възможност, от която регулярно са се възползвали и са провеждали телефонни разговори в различни етапи от деня, включително и след 19:30 ч., което опровергава твърденията им за липса на предоставена възможност за провеждане на телефонни разговори след 19:30 ч.

Решаващият състав приема, че Главният директор на ГД ИН и Началникът на затвора в гр. Х са създали равни възможности и условия за лицата, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода чрез доживотен затвор“ в предвидените за това зони с повишена сигурност, да се информират и осъществяват контакт посредством телефонни услуги чрез изградената система „Контел“ на територията на затвора. От събраните в хода на производството доказателства е установено, че жалбоподателите не са третирани различно и неблагоприятно спрямо другите лица, изтърпяващи същото наказание при същите условия и съставът не установява осъществен акт на по-неблагоприятно и различно третиране спрямо жалбоподателите ХХХ и ХХХ по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“.

РЕШЕНИЕ №196/19.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №279/2015 Г.

чл. 87 от ЗИНЗС

чл. 8 във вр. с чл. 165 от ППЗИНЗС

ППЗИНЗС, във вр. с чл. 197 от ЗИНЗС

чл. 8 от ЕКПЧОС

чл. 4, ал. 1; чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Оплакванията на жалбоподателя, изтърпяващ наказание „лишаване от свобода“ в затвора в гр. Х, са чрез искова молба с вх. №СРС 18579/27.11.2014 г., изпратена по подведомственост с определение №2451/11.05.2015 г. на АССГ, срещу Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“.

Жалбоподателят се оплаква, че като лишен от свобода в затвора в гр. Х ръководството на затвора не му осигурява телевизия до 22:00 ч. и посочва, че на III етаж такава възможност има.

Трети СПЗС приема за установено, че жалбоподателят е осъден на доживотен затвор с първоначален специален режим и е настанен в зона с повишена сигурност съгласно ППЗИНЗС, във връзка със чл. 197 от ЗИНЗС. В изпълнение на чл. 87 от ЗИНЗС, чл. 83, във връзка с чл. 165 от ППЗИНЗС, касаещи правото на лишените от свобода за четене на вестници, списания и книги, както и слушане на радиопредавания и гледане на телевизия, със заповед на Главния директор на

ГД ИН, във връзка със заповед на МП относно разрешените вещи, е регламентиран редът и условията лишените от свобода да гледат телевизия и да слушат радиопредавания. Видно от регламентацията е, че директорът на ГД ИН, в изпълнение на закона и условия на обвързана компетентност, е създавал равни възможности и условия на лишените от свобода, изтърпяващи наказание „доживотен затвор“, за включване към изградената кабелна мрежова система.

Към момента на производството е установено, че шест лица изтърпяват наказание „лишаване от свобода“ в ЗПС в затвора в гр. Х. Жалбоподателят не ангажира никакви доказателства относно наличието на по-неблагоприятно третиране спрямо другите лишени от свобода, изтърпяващи наказанията си в същата зона ПС. Жалбоподателят твърди, че ръководството на затвора не му осигурява възможността да гледа телевизия до 22:00 ч., но не ангажира никакви доказателства за начина, по който е лишен от тази възможност.

Трети състав приема, че Главният директор на ГД „Изпълнение на наказанията“ и Началникът на затвора в гр. Х са създали равни възможности и условия за лицата, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода“ чрез доживотен затвор в предвидените за това зони с повишена сигурност, с цел да се информират посредством телекомуникационни услуги на територията на затвора. Установено е, че ХХХ не е третиран различно и неблагоприятно спрямо другите лица, изтърпяващи същото наказание при същите условия. Ответните страни опровергаха твърденията на жалбоподателя за извършена дискриминация, като представиха доказателства в подкрепа на твърденията, че възможността за гледане на телевизия е предвидена в правилник, който действа за всички еднакво. Съставът счита, че не е налице различно лично положение на жалбоподателя.

РЕШЕНИЕ №48/20.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №435/2014 Г.

чл. 29, ал. 1 от Конституцията на Р България

чл. 23 от ППЗИНЗС

чл. 40, чл. 197, ал. 2 от ЗИНЗС

чл. 1, чл. 3, чл. 14, чл. 17 от ЕКПЧ

чл. 57 от Минимални стандарти за третиране на лишени от свобода

чл. 4, чл. 9 от 33Дискр.

Оплакванията на жалбоподателя, изтърпяващ наказание „доживотен затвор без замяна“ в ЗПС на затвора в Х са, че администрацията на затвора умишлено го е настанила в килия без електрически контакт и не му е осигурила разклонител за електрически ток, с което е осъществила спрямо него дискриминационно поведение. Счита, че е третиран по-неблагоприятно в сравнение със срочно осъдените лишени от свобода в затвора в гр. Х, както и от доживотно осъдените лишени от свобода, изтърпяващи наказанието си в затворите в други градове, тъй като за разлика от него същите имат контакти за ел. ток в килиите си и могат да си включат телевизор, радио, МРЗ или други разрешени електроуреди. Жалбоподателят посочва, че контактът за ел. ток се намира на около 15-20 см извън килията му и без разклонител на практика не е възможно да го ползва.

Жалбоподателят има претенции и за нарушение от страна на ГД ИН, изразяващо се в неосъществяване на контрол и недобро ръководство на местата за лишаване от свобода, което довело и до нарушаване на правата му, произтичащи от чл. 4 от 33Дискр., чл. 3, чл. 40, чл. 197, ал. 2 от ЗИНЗС; чл. 1, чл. 3, чл. 14, чл. 17 от ЕКПЧ; чл. 29 от Конституцията на Р България; чл. 57 от Минимални стандарти за третиране на лишени от свобода.

Трети СПЗС приема за установено, че жалбоподателят може да използва наличните си електроуреди посредством разклонител. Установено е също така, че всички спални помещения в ЗПС в затвора - гр. Х са снабдени и оборудвани по еднакъв начин. Относно наличието на ел. контакт в помещенията, в които осъдените на „доживотен затвор“ изтърпяват наказанието си, данните по преписката сочат, че в затвора - гр. Х в спалните помещения на осъдените на „доживотен затвор“ има разположени контакти. Според началника на затвора липсата им би водела до невъзможност да се използват разрешени вещи – телевизор, радио, малък бързовар, кафеварка и други подобни. Същото се установява и по отношение на доживотно осъдените, изтърпяващи наказанието си в затвора – гр. Х.

Съгласно чл. 23 от ППЗИНЗС, за помещенията за изолирано настаняване на лишени от свобода се вземат допълнителни мерки и същите се оборудват със средства за повишена сигурност, предотвратяване на самоувреждания и посегателства върху други лишени от свобода или служители. Установено е, че липсата на контакт вътре в килията на жалбоподателя е от съображения за сигурност, но това не пречи използването на електрически ток от същия. Установено е също, че не само на жалбоподателя, а всички спални помещения в ЗПС в затвора - гр. Х са снабдени и оборудвани по този начин, което показва, че лишените от свобода в ЗПС са поставени при еднакви условия, при които изтърпяват наказанието си.

Съставът приема, въпреки че ел. контакт се намира на 15-20 см извън спалното помещение на жалбоподателя, същият не е лишен от правото да използва електричество за нуждите си. Установената фактическа обстановка навежда на извода, че лишеният от свобода не е третиран по-неблагоприятно по отношение правото си да ползва електричество в помещението,

в което изтърпява наказанието си „доживотен затвор без замяна“ в сравнение с останалите лица, изтърпяващи наказание в затвора – гр. Х, както и в останалите затвори в страната, въз основа на някой от защитените от закона признаци, вкл. по признак „лично положение“.

Настоящият състав счита за установено, че в производството пред КЗД ответните страни – затворът в гр. Х и Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ са ангажирали достатъчно доказателства, съгласно чл. 9 от 33Дискр., че принципът на равно третиране не е нарушен по отношение на жалбоподателя.

РЕШЕНИЕ №263/01.07.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №354/2015 Г.

чл. 6, ал. 2, чл. 31, ал. 5 от Конституцията на България

чл. 4, ал. 2 и 3, чл. 9 от 33Дискр.

Правила за лишените от свобода, желаещи да продължат образованието си в местата за лишаване от свобода на Главния директор на Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“

Жалбоподателят е лишен от свобода, изтърпяващ наложеното му наказание в затворническо общежитие, който твърди, че в резултат на проявено дискриминационно отношение не е допуснат да продължи образованието си в 4-ти клас (при завършен трети) в СОУ при ОЗ.

В инициативния документ жалбоподателят посочва, че е настанен в затворническо общежитие Х - гр. Х за изтърпяване на наложеното му наказание „лишаване от свобода“ в размер на 5 години и 4 месеца. Твърди, че в резултат на проявено дискриминационно отношение не е допуснат да продължи образованието си в 4-ти клас за учебната 2014/2015 г.

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от 33Дискр. и с оглед дефинициите на пряката и непряката дискриминация по чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от 33Дискр. жалбоподателят не представя доказателства и е недоказано твърдението му, че е дискриминиран спрямо другите лица, изтърпяващи същото наказание при същите условия в затворническото общежитие.

Не се спори по въпроса относно наличие на забрана за обучение на жалбоподателя през учебната 2014/2015 г. Същата е безспорна, но ответната и заинтересованата страна опровергават твърденията на жалбоподателя за извършена дискриминация спрямо него, като представят доказателства в тяхна подкрепа, че възможността за обучение на лишените от свобода лица е предвидена в утвърдени с дата 11.03.2013 г. от Главния директор на ГД ИН Правила за лишените от свобода, желаещи да продължат образованието си в местата за лишаване от свобода. Съгласно т. 6 от тези Правила „Лишените от свобода ученици, изключени по решение на педагогическия съвет или отказали се по собствено желание, нямат право да кандидатстват за ученици в следващите две години“. Видно от приложено заявление (декларация), подадено от жалбоподателя до Началника на затвора, същият декларира, че не желае да бъде записван в училището към затвора за учебната 2014/2015 г. и желанието му е уважено. Поради тази причина му е наложена санкция на основание т. 6 от посочените по-горе Правила - недопускане до учебни занятия в период от 2 години.

Предвид горното, съставът счита, че не е налице различно „лично положение“ за жалбоподателя. Допълнителни оплаквания не са направени от жалбоподателя, както и не са посочени лица в сравнимо сходно положение и в този смисъл Трети състав приема, че не става въпрос за действия на дискриминация по смисъла на 33Дискр. и оставя жалбата без уважение.

РЕШЕНИЕ №126/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА № 03/2015 Г.

чл. 6 от Конституцията на Р България

чл. 2, чл. 4, ал. 1 и ал. 2, чл. 37, чл. 78, ал.1 от 33идискр.; §1, т. 7 от ДР на 33Дискр.;

чл. 12 от Закона за административните нарушения и наказания

чл. 7, чл. 39, ал. 1 от АПК

„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.“, т.е. като дискриминационна проява може да бъде квалифицирана само тази, при която нежеланото поведение е провокирано от характеристика на дискриминираното лице от категорията на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. и целта е поставянето му в по-неблагоприятно положение спрямо сходна категория лица. По смисъла на §1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси“.

Според чл. 37, ал. 1 от 33Дискр. 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.

Жалбоподателката твърди, че не била допусната в супермаркет Х на 07.07.2015 г. Към 13:10 ч. влязла с бебешка количка в магазина, който се намира в хотел Х на курортен комплекс Х. Жалбоподателката била придружавана от съпруга си, когато на входа на магазина служител я предупредил, че няма да бъде допусната вътре с количката. Било й обяснено, че влизането с бебешки колички в магазина е строго забранено. Твърди, че изисквала обяснения, от които разбрала, че такава била заповедта на управителката. Жалбоподателката настояла за среща с нея, по време на която управителката потвърдила, че е забранила в обекта да бъдат допускани родители с колички, тъй като имало вероятност с количките да бъдат нанесени щети на стоката, разположена по рафтовете. Управителката обяснила, че ако жалбоподателката иска да пазарува,

трябва да остави количката отвън. ХХХ от своя страна, обяснила, че в такава ситуация, детето ѝ трябва да остане без надзор, което според нея било недопустимо.

Трети специализиран постоянен заседателен състав приема за установено, че жалбоподателката не била допусната в супермаркета Х на 07.07.2015 г. Този факт е потвърден и от свидетелските показания на ХХХ, изслушани от състава по време на открито заседание. Свидетелят потвърждава, че млад мъж е спрял съпругата му ХХХ на входната врата на магазина, защото са поискали да влязат вътре с бебешката количка, в която е бил едногодишният им син. Служителят обяснил, че управителят на супермаркет Х е издал заповед, с която забранява достъпа на семейства с бебешки колички, защото обикновено увреждали стоката.

Съществуването на подобна практика не се отрича от ответната страна. В писменото си становище същата признава, че често се случвало да се обръщат учтиво към клиенти, за да преминават по-внимателно през коридорите, защото били доста тесни. Обяснява, че в резултат на многократни предишни случаи на невнимателно преминаване, стоката падала от рафтовете, разпилявала се и се повреждала необратимо. Съставът приема този факт за доказан и съответстващ на един от основните принципи в административното производство – истинност. Чл. 7 от АПК изисква административните актове да се основават на действителните факти от значение за случая. Истината за фактите, които са от значение за случая, се установява по реда и със средствата, предвидени в АПК. Чл. 39, ал. 1 сочи, че фактите и обстоятелствата се установяват чрез обяснения, декларации на страните или на техните представители, сведения, писмени и веществени доказателствени средства, заключения на вещи лица и други средства, които не са забранени със закон.

Основният спор между страните е дали има издадена заповед, която забранява достъпа на семейства и хора с бебешки колички до супермаркет Х. В жалбата си ХХХ твърди, че пред нея ХХХ потвърдила съществуването на такава заповед. Ответната страна казва, че при изпълнение на служебните си задължения не е издавала писмена заповед, свързана със забрана на достъпа на детски колички в магазина. В хода на проучването по преписката не са събрани данни - нито писмени, нито гласни - заповед с такова съдържание да съществува. Настоящият състав обаче приема, че е доказано съществуването на практика хора с бебешки колички да не бъдат допускани в процесния супермаркет. Дори и да липсва писмена заповед или устно разпореждане на управителя на супермаркета, тя била наясно със съществуването на самата практика и е бездействала за преустановяването ѝ. Именно това бездействие води до неравно третиране на една група лица, обособена по защитения в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак „лично положение“.

Съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. „Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.“, т.е. като дискриминационна проява може да бъде квалифицирана само тази, при която нежеланото поведение е провокирано от характеристика на дискриминираното лице от категорията на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и целта е поставянето му в по-неблагоприятно положение спрямо сходна категория лица. По смисъла на §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. „неблагоприятно третиране“ е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси“. Съставът счита, че с бездействието си, в качеството на управител на супермаркет, ХХХ е допуснала да бъде нарушена разпоредбата на чл. 37 от Закона за защита от дискриминация спрямо жалбоподателката ХХХ. Според цитираната норма 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.

Ирелевантен е фактът, че на описания случай от 07.07.2015 г. ХХХ е била с придружител. Ако нямаше придружител, който да остане с детето и бебешката количка извън магазина, тя пак щеше да бъде напълно лишена от достъп до стоки или услуги. ХХХ е третирана различно спрямо всички останали клиенти на процесния супермаркет, само защото като майка с малко дете ползва детска количка, а не носи детето на ръце.

Съставът разглежда въпроса на база какъв признак е осъществено установеното неравно третиране спрямо жалбоподателката. От една страна, става въпрос за недопускане на цялото семейство ХХХ в процесния супермаркет с бебешката количка, а от друга – възрастта на детето (една година) е причина то да бъде в детска количка. В откритото заседание по преписката съставът изрично поиска ХХХ да изясни спрямо кого е било проявено дискриминационното поведение – към нея като майка, към детето или към семейството. В отговор ХХХ заявява, че били нарушени нейните права като майка. От така направеното волеизявление съставът приема, че в случая неравното третиране е осъществено на база дискриминационен признак, проявяващ своята роля във връзка с упражняване правото на достъп до стоки и услуги. Разликата в третирането е фактът, че на жалбоподателката е отнета възможността да влезе в супермаркет Х, защото е майка на малко дете с количка. Напълно е приложимо установеното в Решение на КС №14/10.11.1992 г. по КД №14/1992 г. Според цитираното конституционно решение част от

признаците по чл. 6 от Конституцията се придобива или изменя в процеса на социална реализация на гражданите в обществото в резултат на упражняване на определени права. Правото на достъп до стоки и услуги и неговото конкретно упражняване е част от съдържанието на признака „лично положение“. Същото се подкрепя и от обстоятелството, че установената практика не се отнася до майки или родители на деца въобще, а само до тези, които използват колички като транспортно средство за децата си, което прави признаците „семеино положение“ и/или „възраст“ неприложими. По тези съображения Трети специализиран постоянен заседателен състав застъпва позицията, че установеното неравно третиране е именно по признак „лично положение“.

Воден от гореизложеното, Трети състав, на основание чл. 64, във връзка с чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., установява, че ответната страна ХХХ – управител на супермаркет Х, през м. юли 2015 г., с бездействието си за прекратяване практиката на недопускане на семейства и хора с детски колички в супермаркета, е осъществила дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 37 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ спрямо ХХХ. Налага на основание чл. 78, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация на ответната страна глоба в размер на 250 лв. за извършване на дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 във връзка с чл. 37 от ЗЗДискр.

РЕШЕНИЕ №197/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №130/2014 Г.

чл. 5, чл. 9, чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр.; §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

чл. 70, ал. 1, чл. 71, ал. 1, чл. 206, ал. 1, чл. 208, т. 1 от КТ

Тормоз по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. 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 нахвърляне достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижавща, унижителна, обидна или застрашителна среда. За да е налице фактическият състав на тормоза по смисъла на приложимата разпоредба, кумулативно следва да са налице три предпоставки: нежелано поведение, въз основа на защитени признаци с посочената специална цел или резултат. Признакът „лично положение“ няма еднозначно, изначално прието обективно съдържание, нито легално определение и следва във всеки конкретен случай да бъде установяван и доказван значим, обективен, същностен за личността белег, който позволява да бъде прилаган еднакво и който отчита универсалния (материален и персонален) обхват на закона и абсолютната забрана за пряка дискриминация.

В случая предприятието от жалбоподателката действия, свързани със защита на нейни права, касаят личното ѝ положение. В практиката е залегнало виждането, че упражняването на конституционното право на труд и възникналите въз основа на него трудовоправни отношения се включват в защитимия признак „лично положение“.

Жалбоподателката излага оплаквания за тормоз на работното място, осъществен от представляващия работодателя ХХХ. На 14.10.2013 г. започнала работа във фирма ХХ ООД, а на 01.11.2013 г. подписала трудов договор. В същия ден разбира, че определената ѝ заплата е в размер на 500 лв., а не сумата, за която се била договорила в размер на 1000 лв. нетно и 1300 лв. брутно възнаграждение. Понеже била безработна, се принудила да подпише договора при тези условия. Според изложеното, заплата ѝ за месец октомври била в размер на 608.69 лв., което според ХХХ означава, че е получила сума върху 1000 лв. нетна заплата за изработените от нея дни от месеца. Твърди, че за тази сума подписала счетоводен ордер.

Сочи, че на 18.11.2013 г. здравословното ѝ състояние се влошило, като на 18 и 19.11.2013 г. била на работа. В тези два дни ѝ се наложило да слуша обиди, викове, крясъци, нелогични обяснения от страна на управителите - ХХХ и дъщеря му ХХХ. Била унижена пред всичките ѝ колеги. На 20.11.2013 г. жалбоподателката не била в състояние да се яви на работа и излязла в болнични. Това не се харесало на работодателя, като сочи, че била заплашвана по телефона.

В допълнение към жалбата си ХХХ сочи, че на адреса ѝ по лична карта имало посещение от служител на фирмата. Допълва, че тя не живее на адреса по лична карта, а неин роднина. Твърди, че на 21.11.2013 г. в 15:53 ч. получила обаждане по телефона от лицето ХХХ, който я заплашил, след което жалбоподателката узнала от колеги, че управителят искал да я уволни.

Пояснява, че първият ѝ болничен лист бил издаден до 24.11.2013 г., но тъй като не се чувствала добре взела втори болничен лист, който бил до края на седмицата - до 01.12.2013 г. вкл. На 01.12.2013 г. получила заповед за ограничена имуществена отговорност по повод проблем, възникнал малко преди да се разболее. Заповедта била изпратена на 02.12.2013 г. по куриерска фирма и получена на 03.12.2013 г. от жалбоподателката, а датата на влизането ѝ в сила била тази, на която е получена. Твърди, че възразила за нейното издаване, тъй като следвало да ѝ се удържи част от възнаграждението - сумата от 345 лв. Според жалбоподателката при подобни проблеми на колегите ѝ не били налагани такива санкции. Допълва, че се почувствала изключително некомфортно, била дискриминирана спрямо другите служители на фирмата.

Жалбоподателката твърди, че имало забавяне на документите ѝ за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. Твърди, че изпратила по електронната поща съобщение, че желае да ги получи, като това давало отражение да започне нова работа или да се запише в Бюрото по труда. Отделно твърди, че на 19.12.2013 г. получила обаждане от личната си лекарка д-р ХХХ, тъй като издадените болнични били оспорени от представляващия работодателя - ХХХ. Отбелязва, че по морални, материални, психически причини била ощетена и се чувствала дискриминирана

спрямо всички останали колеги. Сочи, че когато адвокатът ѝ посетил в офиса бившия ѝ работодател, за да приключи случая, имало закани, че ще бъде съдена.

Страните не спорят, че на 01.11.2013 г. е сключен трудов договор между ХХХ ООД и жалбоподателката, с правно основание чл. 67, ал. 1, т. 1, във вр. с чл. 70 от КТ за длъжност „спедитор“. В т. 5.1. от същия е определена основна месечна работна заплата в размер на 500 лв. и допълнително месечно трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.6% върху основната месечна заплата за всяка пълна година придобит трудов стаж и професионален опит. Става ясно, че в деня на подписване на трудовия договор страните подписват и анекс към него, съдържащ клаузи за конфиденциалност. Ответната страна представя като доказателство кореспонденция, водена с чуждестранните си партньори, видно от която между 15-17.11.2013 г. е имало проблем с доставките, описан и от страните по преписката.

Трети специализиран постоянен заседателен състав установява, че на 21.11.2013 г. е издадена заповед от управителя на ХХХ ООД, с която на жалбоподателката е наложена ограничена имуществена отговорност в размер на 345,15 лв., която сума да бъде удържана от трудовото ѝ възнаграждение. Видно от заповедта жалбоподателката не е предприела необходимите действия между 15-17.11.2013 г. и при получаване на втората заявка за промяна на разтоварния пункт, не е уведомила шофьора на превозното средство за промяната, поради което автомобилът е отишъл до Б., а в последствие е заминал за Л. Поради проявената небрежност на спедитора фирмата била ощетена с 345,15 лв. за пропътувания в повече път и разходи за бензин и командировъчни на шофьора. Страните не спорят, че жалбоподателката подала възражение до работодателя срещу така издадената заповед, излагайки своите аргументи за случая.

Не се спори, че в този период жалбоподателката излиза в болнични поради временна неработоспособност, считано от 20.11.2013 г. Установено е, че на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, работодателят прекратил трудовото правоотношение с нея. Съставът взема предвид, че договорът със срок за изпитване по чл. 70, ал. 1 от КТ се сключва с цел да се провери годността на работника да изпълнява възложената му работа и преценката на работодателя за годността на служителя да я изпълнява не подлежи на съдебен контрол. Законът предвижда, че до изтичане на срока за изпитване работодателят разполага с правото да прекрати трудовия договор без предизвестие при условията на чл. 71, ал. 1 от КТ във всеки момент от изпълнението му.

От друга страна и с оглед оплакванията за тормоз на работното място, настоящият състав посочва, че уволнителната заповед е издадена на 19.11.2013 г., а на 21.11.2013 г. е издадена заповедта за налагане на ограничена имуществена отговорност, т.е. след като работодателят е прекратил трудовото правоотношение със служителката.

Съставът взема предвид, че ограничената имуществена отговорност на работника или служителя възниква при наличието на следните предпоставки: неизпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя, което е извършено виновно при форма на вината – небрежност; имуществена вреда за работодателя; причинна връзка между виновното неизпълнение на трудовите задължения и вредата. Разпоредбата на чл. 206, ал. 1 от КТ сочи, че при ограничената имуществена отговорност работниците или служителите отговарят до пълния размер на причинената вреда, но не повече от размера на уговореното им едномесечно възнаграждение, а когато вредата е причинена от няколко работници или служители и не може да бъде установено участието на всеки в причиняването на вредата, пропорционално на уговореното месечно възнаграждение, като сборът на дължимите от тях обезщетения не може да надвишава размера на вредата (чл. 208, т. 1 от КТ). Тежестта за доказване е за работодателя. Абсолютна процесуална предпоставка за реализиране на ограничената имуществена отговорност по съдебен ред е работникът или служителят да е възразил срещу заповедта, издадена от работодателя за удържки от трудовото му възнаграждение в размер на причинената вреда. В случая жалбоподателката е възразила срещу издаването на въпросната заповед пред работодателя.

Относно изложените аргументи, че на жалбоподателката не са удържани суми по издадената заповед, настоящият състав отчита периода на нейното издаване - след като работодателят е прекратил трудовото им правоотношение. Следва да се държи сметка за това, че ответните страни не ангажират доказателства налагането на имуществена отговорност да е стандартна практика в дружеството или че за подобно провинение е наказан и друг служител.

Видно от представените от ответната страна доказателства, с жалбоподателката е водена кореспонденция от деня на излизането ѝ в болничен - 20.11.2013 г. Ответната страна потвърждава, че е уведомена за болничния отпуск чрез съобщение, изпратено като SMS. Видно от представените разпечатки на електронната кореспонденция, на 20.11.2013 г. е изпратено съобщение до жалбоподателката да върне служебния мобилен телефон. Страните по преписката не спорят, че от страна на дружеството действително е изпратен на адреса, посочен в личната ѝ карта, служителят ХХХ, който да вземе въпросния мобилен телефон. Също така няма спор, че управителят на дружеството – работодател поискал съдействие от органите на МВР за връщането на телефона с твърдения, че ХХХ отказала да го върне, след като не я намерили на адреса.

Относно посочените от ответната страна аргументи, свързани с предприетите от управителя на дружеството действия за връщането на въпросния телефон, следва да се има предвид твърдението, че той е използван за комуникация с шофьорите на камиони, намиращи се зад граница. Съставът не споделя изцяло тезата, че това е единственият служебен телефон, с който дружеството осъществява комуникация с шофьорите зад граница - „По този начин блокира изцяло дейността на фирмата, тъй като на практика до връщането на телефона и установяването на контакт с шофьорите чрез други комуникационни средства, фирмата не може да извърши спедиционни товари“. В този смисъл са изложените доводи в становището на ответната страна. Този извод се налага при анализ на приложените от последната доказателства - заявлението, с което управителят на дружеството сезира РУ на МВР, посочвайки че е принуден да блокира SIM картата на мобилния телефон, ползван от жалбоподателката.

По силата на чл. 9 от ЗЗДискр. на КЗД е предоставена възможност да извърши преценка дали може да се направи предположение, че е налице дискриминация от някои факти, които не установяват с абсолютна увереност наличието на дискриминация, за да се приеме, че тя е доказана, ако ответната страна не установи, че не е нарушено правото на равно третиране. От анализа на събраните по преписката доказателства има индикация, че и самата жалбоподателка е действала недобросъвестно по отношение изпълнението на възложените ѝ трудови функции, включително и задържането на служебния телефон след прекратяване на трудовото правоотношение, без да има право да държи имущество на работодателя, което е средство за производство. Връзката между това ѝ поведение и отношението на работодателя към нея трябва да бъде доказана при условията на пълно доказване, че са налице факти, от които може да се направи извод, че не е налице дискриминация или че извършените действия са оправдани с оглед законова цел и средствата за постигането ѝ са подходящи и необходими. Такова доказване от работодателя не е направено, не е доказана и причината за подобно отношение от негова страна.

Разглеждащият състав счита, че всички предприети от страна на работодателя действия спрямо жалбоподателката, след проблема възникнал в периода 15.11.2013 г. – 17.11.2013 г. са прекомерни и разгледани по оста работодател – служител сформират индиция за дискриминационно третиране на жалбоподателката.

От приложен по преписката протокол от 23.01.2014 г. се установява, че на посочената дата е съставен приемо-предавателен протокол между адв. ХХХ, представляващ жалбоподателката и адв. ХХХ, представляващ работодателя, с който е предадена оформена трудовата книжка на жалбоподателката, а последната е предала въпросния мобилен телефон. Цитираният протокол няма характер на споразумение между страните, а удостоверява предаването на оформена трудова книжка, съпътстващите документи към нея и на служебния телефон.

Застъпената от ответната страна теза, че конфликтът между страните възникнал след като жалбоподателката започнала да пише до различни институции, не кореспондира с доказателствата по преписката и не се споделя от състава.

На следващо място, по отношение оплакванията, касаещи възнаграждението на жалбоподателката, ответната страна обяснява, че „уговорката“ нямала юридическа стойност, а нетната ѝ заплата била в размер на 500 лв. и още 500 лв. под формата на бонуси.

Като сравними сходни обстоятелства в случая се разглеждат заеманата длъжност и задълженията по длъжностната характеристика на жалбоподателката и показанията на свидетеля на ответната страна. Настоящият състав кредитира тези показания, тъй като те дават ясна и достоверна представа за естеството на работата, задълженията на служителите и определените им възнаграждения. От тях се установява, че в процесния период жалбоподателката и ХХХ са работили като „спедитори“ в дружеството. Става ясно, че и свидетелят е ползвал отпуск по болест и че възнаграждението, получавано от него, е било в размер на 1300 лв. Оттук съставът прави заключение, че уговореният преди подписването на трудовия договор различен размер на трудовото възнаграждение на жалбоподателката е по-голям от този, отразен в договора.

По отношение претенциите в жалбата за извършен „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на Закона за защита от дискриминация, съставът е на мнението, че той е доказан в настоящото производство. Тормозът, съгласно чл. 5 от ЗЗДискр., се счита за форма на дискриминация. В случая безспорно се установява, че предприетите от страна на работодателя действия, последвали издаването на заповедта, с която е прекратено трудовото правоотношение на жалбоподателката, дори и да не са целели, като резултат са довели до създаването на враждебна, унижителна и обидна среда за нея.

С оглед гореизложеното, Трети специализиран постоянен заседателен състав установява, че ответната страна ХХХ, представляващ и управляващ дружество ХХ ООД, е осъществил спрямо жалбоподателката дискриминация по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“. Установява, че спрямо жалбоподателката работодателят е нарушил забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. на основата на признак „лично положение“. Налага, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на ХХХ административно наказание -

глоба в размер на 250 лв. за извършеното нарушение. Оставя без уважение жалбата и допълнение към нея в частта, касаеща пропуснати ползи, поради липса на правомощия по закон.

РЕШЕНИЕ №242/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №403/2014 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2; чл. 13; чл. 52, ал. 1; чл. 78, ал. 1; §1. т. 1 от ДР на ЗЗДискр.

чл. 325, т. 9; чл. 314; чл. 315 и чл. 317, ал. 1 и ал. 3 от КТ

Наредба №РД-07-1/02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност

чл. 1, ал. 1, ал. 3 и ал. 4; чл. 2 от Наредбата за трудоустрояване

Съгласно чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. е забранена всяка пряка и непряка дискриминация, основана на изброените в същата правна норма признаци, сред които е признакът „лично положение“. В разпоредбата на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. е дадена дефиниция за пряка и непряка дискриминация, а в разпоредбата на чл. 5 от ЗЗДискр. са посочени и други категории, които са извън хипотезите на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. и са приравнени на дискриминация – тормозът на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., сексуалният тормоз, подбуждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места.

В жалбата си до Комисията за защита от дискриминация жалбоподателят д-р ХХХ сочи, че с решение на СРС, влязло в сила на 01.06.2009 г., е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „ординатор–гинеколог“ в ХХ ЕАД. Заявява, че откакто е възстановен на работа към него се проявява неравно третиране в сравнение с останалите му колеги, като излага следните аргументи: със заповед на изпълнителния директор на лечебното заведение е преместен от длъжността, на която е възстановен съгласно съдебното решение, на длъжност „лекар, експерт по медицинска документация“, на която длъжност възнаграждението е по-ниско. Обяснението на ръководството на болницата е, че следва да бъде трудоустроен. Отбелязва, че не съществува основание за трудоустрояването му, тъй като липсва предписание на здравните органи в тази насока. Уточнява, че в съдебното решение, с което е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност, е записано, че може да се яви за заемане на предишната си длъжност, същото е съобразено с издаденото му експертно решение на ТЕЛК, в което не се предвижда трудоустрояване. Излага предположение, че преместването му е целенасочено и продиктувано от обстоятелството, че е осъдил лечебното заведение по реда на чл. 344, ал. 1 от КТ и с него се цели да бъде унижен и принуден да напусне работа. Соци, че наличието на „здравни противопоказания“ следва да е констатирано от ТЕЛК за конкретно изпълняваната работа от лицето по сключения трудов договор, каквито в неговият случай не са налице.

На второ място отбелязва, че работодателят му не осигурява еднакви условия на труд, като дава за пример свои колеги от отдел „Информационно обслужване“, за които са осигурени нова техника и ново офис оборудване на работните места, докато неговото работно място е със старо офис оборудване и компютър, който не е свързан със системата на болницата. Счита, че с посочените действия работодателят целенасочено го поставя в изолация, което вреди на самочувствието му на лекар професионалист и създава чувство на малоценност. Счита, че спрямо него е осъществено неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

Въз основа на приложените по преписката писмени доказателства и обяснения на страните, Трети СПЗС приема за установено от фактическа и правна страна следното:

С решение на СРС жалбоподателят е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „ординатор-гинеколог“ в ХХ ЕАД с основно месечно трудово възнаграждение в размер 655 лв. Във връзка с представеното ЕР №1823/117/03.09.2007 г. на ТЕЛК за общи заболявания с посочени противопоказни условия на труд - труд със значително психо-физическо натоварване, на основание чл. 325, т. 9 от КТ работодателят му предлага с писмо да заеме длъжността „главен експерт“, „лекар - документи и договорни партньори“. На основание чл. 314 и чл. 317, ал. 3 от КТ, със заповед жалбоподателят е трудоустроен от длъжност „ординатор акушер–гинеколог“ на длъжност – „лекар, главен експерт–документи и договорни партньори“ с възнаграждение в размер на 655 лв. С допълнително споразумение от 25.11.2010 г. жалбоподателят е преназначен на длъжност „ординатор акушер-гинеколог“ в отделение „Медико-диагностични лаборатории“ с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 655 лв. Установено е, че с ЕР на ТЕЛК от 07.12.2010 г. последният е преосвидетелстван с посочени противопоказания за труд: труд със значително психическо натоварване и нощни смени и заключение „лицето може да изпълнява длъжността „лекар-главен експерт“. Във връзка с посоченото ЕР на ТЕЛК и предложение на Комисията за трудоустрояване по протокол от 04.03.2013 г. (на основание чл. 315 от КТ, във връзка с чл. 2 от Наредбата за трудоустрояване и Наредба №РД-07-1/02.02.2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност), със заповед от 07.05.2013 г. на изпълнителния директор на ХХ ЕАД, на основание чл. 314 и чл. 317 от КТ, жалбоподателят е преместен от длъжност „ординатор-акушер гинеколог“ с основно месечно възнаграждение в размер на 655 лв., на длъжност „лекар, експерт по медицинска документация“ с възнаграждение в размер на 700 лв. Видно е, че жалбоподателят заемал длъжността „ординатор-акушер гинеколог“ съгласно допълнително споразумение в отделение „Медико-диагностични лаборатории“. Видно е също от представеното ЕР на ТЕЛК, че жалбоподателят е

преосвидетелстван с посочени противопоказания за труд и заключение, че „лицето може да изпълнява длъжността „лекар-главен експерт“. В графа „противопоказни условия на труд“ на посоченото ЕР е отразено – „труд със значително психическо натоварване и нощни смени“, като не се посочват конкретно облекчените условия, характера на работата, условията на труда съгласно чл. 317, ал. 1 от КТ. От представената по преписката длъжностната характеристика за длъжността „лекар–ординатор, акушер гинеколог“ е видно да са вменени като основни функции и задачи задълженията: преглежда всички новоприети болни, отговаря за определен брой болни, установява болестното им състояние, следи за промените в него, извършва определени диагностични и лечебни манипулации, извършва ежедневна визитация, води болничната документация, поддържа близък контакт с пациентите, дава сведения за състоянието на болните, участва в дежурствата на болницата по определен график, които според състава представляват труд със значително психическо натоварване.

Съгласно разпоредбата на чл. 317, ал. 1 от КТ, необходимостта от преместване на работника или служителя с намалена работоспособност на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, характерът на работа, условията на труд и срокът на преместването, се определят по предписание от здравните органи. Задължението на здравния орган при вземане на решение за издаване на предписание за временно трудоустрояване е да посочи конкретно работно място или длъжност от списъка на работни места и длъжности за трудоустрояване (чл. 1, ал. 4 от Наредбата за трудоустрояване). Компетентността на териториалните експертни лекарски комисии да се произнесат по необходимостта от трудоустрояване на лицата, на които са определени 50 и над 50 на сто трайна намалена работоспособност, произтича от чл. 1, ал. 3, във вр. с ал. 1 от Наредбата за трудоустрояване. ТЕЛК и НЕЛК са оправомощени по своя преценка да дадат предписания за трудоустрояване или здравни противопоказания за изпълняване на възложената на лицата работа.

С ЕР на ТЕЛК, издадено на жалбоподателя, му е определена 78% трайно намалена работоспособност, но с оглед изпълняваната от него работа не е дадено предписание за трудоустрояване, а са посочени само противопоказните условия на труд. В Експертното решение не е посочена необходимостта от преместване на жалбоподателя на друга подходяща за него работа, характерът на работата, както и срокът за това. Трудоустроен е този работник или служител, който има предписание за трудоустрояване, дадено от здравните органи, определени в чл. 1, ал. 1 от Наредбата за трудоустрояване. В представеното ЕР не се съдържат реквизитите на чл. 317, ал. 3 от КТ и макар да е налице писмен акт, издаден от здравен орган, в него няма препоръки за преместване на работника по чл. 317, ал. 2 от КТ, във вр. с чл. 1, ал. 4 от Наредбата за трудоустрояването на друга работа. Поради това според състава не е налице предписание за трудоустрояване по смисъла чл. 317, ал. 1 от КТ, което да налага преместване на друга длъжност по смисъла на чл. 1, ал. 4 от Наредбата. При това положение наличните доказателства формират извода, че работодателят е извършил трудоустрояване на жалбоподателя без конкретна причина, което представлява субективно отношение спрямо него, съдържащо се в неговото лично положение и извършените от него действия за защита на трудовите му права. Ответната страна - лечебното заведение ХХХ ЕАД, не е представила доказателства, че предприетата мярка спрямо жалбоподателя е обективно оправдана с оглед постигане на законова цел, доколкото в ЕР на ТЕЛК на жалбоподателя е записано, че може да изпълнява длъжността „лекар-ординатор“ и доколкото не са представени доказателства, че това действие е изпълнено и спрямо други служители с аналогични ЕР на ТЕЛК. Анализът на доказателствата по преписката сочи за нежелано поведение от страна на работодателя, изразено чрез трудоустрояване на жалбоподателя, което е създавало за него обидна, застрашителна и враждебна среда.

Разглеждащият състав намира, че с предприетото от доц. д-р ХХХ, в качеството на изпълнителен директор и представляващ работодателя ХХ ЕАД, действие по трудоустрояване на жалбоподателя е надхвърлил рамката на представената му от закона компетентност, като е реализирал действие, съставляващо дискриминация спрямо жалбоподателя по признак „лично положение“, доколкото извършените от него действия по защита на трудовите му права представляват част от личното положение на лицето.

В жалбата си ХХХ излага и оплаквания за извършено спрямо него нарушение на чл. 13 от ЗЗДискр., изразяващо се в неосигуряване на подходящи условия за изпълнение на трудовите му задължения в сравнение със служители в отдел „Информационно обслужване“, като липса на офис оборудване за работното му място и компютър, който не е свързан със системата на болницата. От представените доказателства се установява, че на жалбоподателя е осигурено ниво на достъп, което опровергава твърденията му за неосигуряване на условия за изпълнение на трудовите му задължения. Установява се също, че на началника на отдел „Информационно обслужване“ ХХХ, в качеството ѝ на материално отговорно лице, се водят дълготрайни материални активи и материални запаси за обезпечаване работата на отдела в количества, значително надхвърлящи броя на служителите в отдела, което опровергава твърденията на

жалбоподателя за лоши условия на труд с оглед личното му положение в сравнение с колегите му от отдела, поради което съставът счита твърденията за неоснователни и недоказани.

Относно посочените от жалбоподателя твърдения за осъществена дискриминация спрямо него през периода от 2009 г. до октомври 2011 г. разглеждащият състав отбелязва, че същите са неотнормирани към периода, за който КЗД има правомощия да се произнася съгласно чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., т.е. изтекъл е предвиденият в закона 3 годишен срок, поради което Трети специализиран заседателен състав счита, че следва в тази част жалбата на ХХХ да се остави без разглеждане.

С оглед гореизложеното и на основание чл. 65 от ЗЗДискр. Трети СПЗС установява, че по отношение на жалбоподателя изпълнителният директор на лечебното заведение ХХ ЕАД - доц. д-р ХХХ е осъществил дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5, във връзка с §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „лично положение“, с което е нарушил забраната по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Налага, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на ХХХ административно наказание - глоба в размер на 250 лв. за извършване на гореустановеното нарушение.

РЕШЕНИЕ №211/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №419/2014 Г.

чл. 4, ал. 2, чл. 52, ал. 1 и ал. 3 от Конституцията на Р България

чл. 35 от Хартата на основните права на Европейския съюз

Регламент (ЕО) №883/2004

Директива 2004/38

чл. 4, ал. 1 и ал. 2; чл. 9 от ЗЗДискр.

чл. 83, ал. 4; чл. 81, ал. 1 и ал. 3 от Закона за здравето

Чл. 1; чл. 2, ал. 2; чл. 23, ал. 1, т. 2 от Закона за чужденците в Р България

чл. 2а, ал. 1, ал. 2 и ал. 3; чл. 3; чл. 33, ал. 1, т. 3; §1, т. 22 от Закона за здравното осигуряване

чл. 5, ал. 1 от Наредба №2/01.07.2005 г. за условията и реда за оказване на медицинска помощ на чужденците

Съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.

Разпоредбите на Регламент 883/2004 (чрез Регламент 1231/2010) се прилагат и по отношение на граждани на трети страни, ако те са членове на семейство (по смисъла на Регламент 883/2004 и Директива 2004/38) на граждани на ЕС, упражнили правото си на свободно движение и намиращи се в трансгранична ситуация. В конкретния случай няма спор, че не е налице трансгранична ситуация между държави членки на ЕС, поради което съпругата на ХХХ не може да попадне в персоналният обхват на Регламент (ЕО) №883/2004.

В подадения инициативен документ се твърди, че съпругата на ХХХ е украинска гражданка, която има дете от предходен брак. ХХХ уточнява, че със съпругата му са сключили граждански брак през 2012 г., като тя и детето й живеят на територията на Република България със статут на продължително пребиваващи, тъй като са членове на неговото семейство.

ХХХ сочи, че съпругата му работи на трудов договор и е регистрирана в системата на НАП с личен номер на чужденец и навсякъде била третирана като член на семейството му. Отделно се твърди, че синът на съпругата му учи в българско училище без да заплаща такса за чужденец, като детето е „третирано като член на семейство на гражданин на Европейския съюз“.

ХХХ твърди, че за съпругата му се заплащат всички дължими здравноосигурителни вноски. В ЗЗО е регламентирано, че здравната помощ може да се ползва след получаване на разрешение за постоянно пребиваване. Задава въпроса: след като съпругата му и синът й са членове на неговото семейство и се ползват с правата на всички членове на семейство на гражданин на ЕС, защо не могат да ползват безплатна здравна помощ като членове на неговото семейство?

Позовава се на разпоредбата на чл. 3 от Закона за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на Европейския съюз и членовете на техните семейства. Според изложеното от ХХХ, за избор на личен лекар НЗОК изисква да бъдат заплатени вноски към НАП, а от НАП не приемат тези вноски, тъй като разрешението, което притежава съпругата и синът й е за продължително пребиваване, а не за постоянно.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства и обясненията на страните, изслушани в хода на проведените открити заседания, Трети специализиран постоянен заседателен състав приема за установено следното:

Поставените в сигнала на ХХХ въпроси касаят оплакванията за дискриминация, свързани със статута на неговата съпруга - украинска гражданка в т.ч. и нейния син, свързани със здравното им осигуряване на територията на Р България.

В чл. 1 от Закона за чужденците в Р България са определени условията и редът, при които чужденците могат да влизат, да пребивават и да напускат Р България. В ал. 2 на с.з. законодателят е посочил, че той се прилага и по отношение членовете на семейство на български гражданин, които не са граждани на държава членка на ЕС или на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария.

По смисъла на ЗЧРБ „чужденец е всяко лице, което не е български гражданин“ – чл. 2, ал. 2 от с.з.

Съгласно чл. 23, ал. 1, т. 2 от ЗЧРБ продължително е пребиваването с разрешен срок до една година.

От представените по преписката доказателства се установява, че XXX и XXX сключват граждански брак на 19.08.2013 г. Установено е, че XXX има валидно издаден документ за продължително пребиваване на територията на страната, приложен по преписката. Също така няма спор, че синът ѝ, също украински гражданин, е с валидно издаден документ за продължително пребиваващ на територията на страната.

Видно от удостоверение за регистрация на НАП, XXX е вписана в регистъра на НАП, считано от 23.05.2013 г. По преписката е приложена и нейна трудова книжка, удостоверяваща трудовия стаж на лицето на територията на България. От приложените по преписката застрахователни полици се установява, че в периода от 13.01.2014 г. до 12.01.2015 г., XXX и нейният син имат валидно сключени медицински застраховки, като лица със статут на продължително пребиваващи на територията на Р България.

По твърденията за неравно третиране сигналподателят представя фактура за сумата от 30 лв. за извършен очен преглед и издаване на болничен лист на името на XXX.

Предвид поставените в сигнала въпроси, касаещи лица - членове на семейство на български гражданин и гражданин на ЕС и с оглед събраните по преписката материали, съставът счита, че релевантен за настоящото производство е признакът „гражданство“, а не посоченият в жалбата признак „народност“.

Разглеждащият състав пояснява, че гражданин на Съюза е всяко лице, което има гражданството на държава членка. Гражданството на Съюза допълва националното гражданство и не го заменя. Европейското гражданство означава политическа принадлежност на гражданите на държавите членки към Евросъюза. То съществува паралелно с националното гражданство и го обогатява, като предоставя комплекс от равни за всички икономически, социални и политически права и свободи на гражданите на страните членки на Съюза. Европейското гражданство е следствие от наличието на национално гражданство. Гражданство на Съюза не може да се придобие от гражданин на държава, която не е член на Европейския съюз, тъй като съюзното гражданство е производно от националното на държавите членки. Не е възможно лице да придобие европейско гражданство, без да притежава гражданство на държава членка на Съюза. От друга страна национално гражданство се придобива от чужди граждани или лица без гражданство при условия и ред, установени от законодателството на съответната държава членка.

Разбирането на Съда на ЕС, изразено по делото *Grzelczyk* е, че: „Гражданството на Съюза е предназначено да бъде фундаментален статус на гражданите на държавите членки, който позволява на тези от тях, които се намират в една и съща ситуация, да получат еднакво правно третиране, независимо от тяхната националност, като не се засягат изрично предвидените изключения.“ (виж CJCE, 20.9.2001, C-184/99 *Grzelczyk*, Rec. I-6193.). През 2007 г. по делото *Schwarz et Gootjes-Schwarz*, C-76/05 CEC (преди CEO) приема, че една национална регламентация, която поставя в по-неблагоприятно положение определени граждани на една държава членка поради факта, че са упражнили правото си на движение в друга държава членка, е ограничение на правата, признати от чл. 21 на ДФЕС.

На следващо място съставът посочва, че Република България гарантира живота (чл. 4, ал. 2 от Конституцията) и закриля здравето на гражданите (чл. 52, ал. 3 от Конституцията), които имат право на здравно осигуряване, гарантиращо им достъпна медицинска помощ (чл. 52, ал. 1 от Конституцията). Всеки има право на достъп до здравна профилактика и до медицински грижи при условията, установени от националните законодателства и с практики(а) при определянето и осъществяването на всички политики и действия на Съюза се осигурява висока степен на закрила на човешкото здраве - гласи чл. 35 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Всеки български гражданин има право на достъпна медицинска помощ при условията и по реда на ЗЗ и на ЗЗО (по арг. чл. 81, ал. 1 от ЗЗ). Понятието „достъпна“ по смисъла на тази разпоредба означава възможност за медицинско лечение на всички граждани в случай на заболяване, равни условия и еднакви възможности за ползване на лечението (виж реш. №32/26.11.1998 г. на КС по к.д. №29/1998 г.). „Достъпна медицинска помощ“ означава медицинска помощ, чиято цена може да заплати всеки гражданин, когато се нуждае от нея за своето здраве. Той не бива да се лишава от нейното ползване поради материални затруднения, които може да му причини заплащането ѝ (виж реш. №8/04.07.2012 г. на КС по к.д. №16/2011 г.).

Условията и редът за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ се определят с наредба на Министерския съвет по арг. – чл. 81, ал. 3 и чл. 83 от ЗЗ - Наредбата за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ.

Здравноосигурените лица в България имат право да получават медицинска помощ в обхвата на основния пакет от здравни дейности, гарантиран от бюджета на НЗОК (чл. 2, ал. 1).

Съставът взема предвид, че лицата, които пребивават продължително или постоянно в Република България и за които се прилагат правилата за координация на системите за социална сигурност по смисъла на §1, т. 22 от ДР на Закона за здравното осигуряване, се ползват с правата на български граждани по Наредбата, като се регистрират в НЗОК със съответния СЕД

(стандартизиран електронен документ) и правят избор на лекар от лечебно заведение за първична извънболнична помощ (чл. 2а, ал. 1 и ал. 2). Лицата, които пребивават временно в Република България и за които се прилагат правилата за координация на системите за социална сигурност по смисъла на §1, т. 22 от ДР на Закона за здравното осигуряване, имат право на всяка необходима медицинска помощ по реда на Наредбата за времето на престоя им в България (чл. 2а, ал. 3).

С Наредба №2/01.07.2005 г. за условията и реда за оказване на медицинска помощ на чужденците, които не се ползват с правата на българските граждани се детайлизират и правилата на чл. 83 и чл. 83а от Закона за здравето за предоставяне на медицинска помощ на чужденците в България. Съгласно чл. 5, ал. 1 от Наредбата чужденците, които пребивават продължително или краткосрочно в България, както и лица с двойно българско и чуждо гражданство, които не се осигуряват по реда на ЗЗО, заплащат стойността на оказаната им медицинска помощ, освен ако друго не е предвидено в международен договор, по който Република България е страна.

Съгласно разпоредбата на чл. 33, ал. 1, т. 3 от ЗЗО задължително осигурени в Националната здравноосигурителна каса са чуждите граждани или лицата без гражданство, на които е разрешено дългосрочно (разрешен първоначален срок за пребиваване от 5 години) или постоянно пребиваване (пребиваване за неопределен срок) в Република България, освен ако е предвидено друго в международен договор, по който България е страна.

В хода на производството по преписката се установява, че между България и Украйна няма действащ международен договор, който да урежда отношенията по оказване на медицинска помощ на гражданите на двете държави, поради което последната не попада в кръга на осигурените лица по реда на чл. 33, ал. 1, т. 3 от ЗЗО и за нея не се дължат задължителни здравно осигурителни вноски в НЗОК.

Според постоянната съдебна практика на Съда на ЕС, дискриминация е налице при прилагането на различни правила към сходни положения или при прилагането на едно и също правило към различни положения⁴. Същата концепция за разпознаване на дискриминацията е установена и в практиката на ЕСПЧ⁵ - дискриминация е налице, когато лица в аналогично положение се третират по различен начин, без за това да има обективно и разумно оправдание, както и когато по сходен начин се третират лица в значително различно положение. Принципът на равенство пред закона и равенство във възможностите и забраната на дискриминацията изискват лицата в сходно положение да се третират по сходен начин и да имат аналогични възможности (забрана за пряка 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 установяването на дефинициите за пряка и непряка дискриминация - разпоредбата на чл. 4, ал. 2, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. дефинира пряката дискриминация и забранява по-неблагоприятното отношение към сходни лица и ситуации, а разпоредбата на чл. 4, ал. 3, във връзка 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. За разлика от пряката дискриминация, непряката дискриминация, без оглед на защитения признак, винаги е допустимо да бъде оправдавана с преследването на законна цел и пропорционалност на средствата за постигането ѝ.

Действително разпоредбите на Регламент 883/2004 (чрез Регламент 1231/2010) се прилагат и по отношение на граждани на трети страни, ако те са членове на семейство (по смисъла на Регламент 883/2004 и Директива 2004/38) на граждани на ЕС, упражнили правото си на свободно движение и намиращи се в трансгранична ситуация.

В конкретния случай няма спор, че не е налице трансгранична ситуация между държави членки на ЕС, поради което съпругата на ХХХ не може да попадне в персоналният обхват на Регламент (ЕО) №883/2004.

Анализът на доказателствата по преписката безспорно сочи, че сигналоподателят и съпругата му не доказват факти, от които може да се направи предположение за дискриминация. При разглеждането на конкретния случай следва да се държи сметка на това, че в сигнала не се твърди, че други лица в сходно положение са третирани по-благоприятно, а че лица, които не са граждани на ЕС, имащи статут на продължително пребиваващи в Република България, следва да се третират като членове на семейството на гражданин на ЕС и оттам да ползват права като националните граждани. Такъв би бил случаят ако членовете на семейството на ХХХ се намираха на територията на друга държава членка и са били третирани по-малко благоприятно.

В конкретния случай съгласно разпоредбата на чл. 9 от ЗЗДискр. ответните страни са доказали, че правото на равно третиране не е нарушено.

⁴ Решение на Съда на ЕО от 30 юни 1998 г. по дело C-394/96, пар.30;

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

⁵ Решение от 6 април 2000 г. по делото Тлименос срещу Гърция (THLIMMENOS V. GREECE)

Гореизложеното налага извода за неоснователност на сигнала, поради което и на основание чл. 65 от ЗЗДискр., Трети СПЗС установява, че спрямо ХХХ и нейния син, като членове на семейството на ХХХ, не е извършен акт на дискриминация по признак „гражданство“ с въведеното в чл. 83, ал. 4 от Закона за здравето изискване да заплащат стойността на оказаната им медицинска помощ по цени, определени от лечебното заведение, при условия и по ред, регламентирани с наредба на министъра на здравеопазването, министъра на външните работи и министъра на правосъдието, с оглед статута им на лица продължително пребиваващи на територията на Р България. Остава без уважение сигнала като неоснователен и недоказан.

РЕШЕНИЕ №123/11.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №172/2014 Г.

Постановление на МС №60 за одобряване на допълнителен трансфер за изплащане на еднократна добавка към пенсиите за месец април 2014 г.

Чл. 4, ал. 1; чл. 7, ал. 1, т. 14; чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр.

Трети състав е съобразил разпоредбата на чл. 7 от ЗЗДискр., в която законодателят е предвидил изключения от забраната за дискриминация. В чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр. изрично е разписано, 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.

Анализът на приложимите към установената фактическа обстановка материалноправни разпоредби води до извода, че в конкретния случай отсъстват предпоставките за квалифициране на действията на ответната страна като дискриминация на основата на признак „лично положение“.

Предвид установеното, настоящият състав намира, че диференцирането на пенсионерите при определяне на еднократната добавка към пенсиите за м. април 2014 г., с оглед получавания от тях размер на пенсията, е обективно оправдано и в изпълнение на законовите цели – чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр.

В подадения инициативен документ жалбоподателката отбелязва, че няколко пъти Министерството на труда и социалната политика раздава добавки към пенсиите. Сочи, че нейната пенсия е 370 лв. (към датата на подаване на жалбата) и получавала такива. Уточнява, че за великденските празници през 2014 г. пак се раздават добавки, но по нейни думи разпределят пенсионерите по сумата на пенсиите, които получават. Според жалбоподателката пенсионерите с малки пенсии са или с малък трудов стаж или получават социална пенсия и счита, че никой не проверява материалното състояние на тези пенсионери, а по нейни думи някои от тях имали по три жилища и много декари ниви.

Трети състав приема за установено, че сочените в жалбата оплаквания и изразените становища налагат извода, че се претендира дискриминация, която е резултат на подзаконов акт - Постановление на Министерски съвет №60 за одобряване на допълнителен трансфер за изплащане на еднократна добавка към пенсиите за м. април 2014 г.

Установено е, че с Постановлението се предвижда осигуряване на допълнителен трансфер от държавния бюджет на средства в размер на 57 700 000 лв. за бюджета на ДОО за 2014 г. за сметка на реструктуриране на разходите по централния бюджет за същата година, необходими за еднократно изплащане на допълнителни суми към пенсиите за м. април.

Установено е, че Министерският съвет на Р България с Постановление №60 задължава републиканския бюджет да преведе определена сума на бюджета на Държавното обществено осигуряване еднократно, целево, като помощ за уязвима част от населението, като помощта е диференцирана според степента на неравнопоставеност. Става ясно, че размерът на еднократната добавка се определя съобразно размера на пенсиите за м. април 2014 г., както следва: - за пенсионерите, на които пенсията или сборът от пенсиите заедно с добавките и компенсациите към тях е в размер до 150 лв. – 40 лв.; - за пенсионерите, на които пенсията или сборът от пенсиите заедно с добавките и компенсациите към тях е в размер от 150.01 лв. до 251.00 лв. – 30 лв.; - за пенсионерите, на които пенсията или сборът от пенсиите заедно с добавките и компенсациите към тях е в размер над 251.00 лв. – 20 лв.

Установено е, че отпускането на тези еднократни добавки не е обвързано с осигурителния принос на лицата, тъй като те не се отпускат на основание Кодекса за социално осигуряване. Става ясно, че тези суми имат социален характер. В случая, за разлика от социалното подпомагане, при което се извършва социална анкета за притежаваното от лицата имущество, при определяне на добавките към пенсиите такава анкета не би могла да се направи.

Трети състав съобразява разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 14 от ЗЗДискр., в която изрично е разписано, 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. Предвид установеното, настоящият състав счита, че диференцирането на пенсионерите при определяне на еднократната добавка към пенсиите за м. април 2014 г. с оглед получавания от тях размер на пенсията, е обективно оправдано и в изпълнение на законовите цели – чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр. Доколкото тези мерки, предвидени в Постановлението на Министерски съвет, целят изравняване на неравенствата, следва да се приеме, че са в полза на група лица в неравностойно положение, а именно тези с най-нисък доход, с цел изравняване на възможностите им, като според

разпоредбата на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр, такива мерки не представляват дискриминация. Въведеният критерий е обективно оправдан с оглед законовата цел и средствата за постигането ѝ са подходящи и необходими, а освен това - съответстващи на условията на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр.

РЕШЕНИЕ №224/10.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №67/2015 Г.

чл. 41, ал. 1 и чл. 20 от Конституцията на РБ

План за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване (DVB-T) в Р България (Планът), приет с Решение №604 на МС от 13 юли 2012 г.

чл. 5 от Закона за електронните съобщения

ал. 8 от §209 от ПЗР към ЗИДЗЕС

чл. 44, ал. 2 от ЗРТ

чл. 6, ал. 3 от ЗРТ, БНР и БНТ

чл. 2 от Постановление №288 на МС от 14.12.2013 г. за предоставяне на средства от централния бюджет за 2013 г. по бюджета на Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията за „Български пощи“ ЕАД и на общини

чл. 5 от Устройствения правилник на МТИТС

чл. 11 от Закона за социално подпомагане

чл.140 от Семейния кодекс

Решение на Европейската комисия – SA.36333 от 15 юли 2013 г.

чл. 4, ал. 1; чл. 7, ал. 1, т. 14; чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр.

КЗД, чрез Трети състав, разглежда интересна жалба – някои населени места, които по-рано са имали покритие със сигнал на аналогова телевизия, след преминаване на цифрово излъчване са останали извън обхвата на каквото и да е наземен телевизионен сигнал. В този смисъл претенциите имат характера на сигнал.

По аргумент на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 6, ал. 2 от КРБ не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на определени признаци. Правото на равно третиране е правото на равно разпределение на някаква възможност, ресурс или тежест. По преписката не се оспорва наличието на неравно третиране по отношение прилагането на цифровизацията по райони.

Съгласно чл. 6, ал. 1 от ЗЗДискр. забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняване и защита на предвидените в Конституцията и законите на Р България права и свободи. Достъпът до ефирна телевизия е не само достъп до услуга, а е достъп до право на информация. Съгласно чл. 41, ал. 1 от КРБ всеки има право да търси, получава и разпространява информация. Правото да се търси и получава информация обхваща задължението на държавните органи да осигуряват достъп до общественозначима информация.

Трети състав взема предвид установения в казуса проблем, засягащ български граждани от редица населени места в страната, за които ефирната телевизия е единственият източник на информация.

Установява, че липсата на свободен достъп до ефирна телевизия на лица от населени места, непокрити с цифров ефирен наземен сигнал чрез прилагане на Плана за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване в Република България, представлява непряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. и неспазване заложените в т. III.1. на Допълнителни цели от Плана за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване (DVB-T) в РБ.

Оплакванията са по повод липсата на наземен цифров сигнал в с. Х, община Х и произтичащите от това последици. Сигналоподателят посочва, че след преминаването от аналогов към цифров сигнал през септември 2013 г. лица от различни райони на страната спират да получават достъп до телевизия, включително и неговото семейство. Разговарял с кмета на селото, който го посъветвал да направят подписка. Не счита за редно малкият брой жители да бъде основание за лишаване на населението в определените райони от телевизия. Смята, че това поставя него и останалите жители в по-неблагоприятно положение с останалите лица в страната.

Трети състав установява, че сочените в жалбата оплаквания имат характера на сигнал. Основната обществена полза от цифровизацията е увеличената мощност за излъчване на всички платформи, която се постига с по-ефективни услуги по излъчването. Преминаването от наземните аналогови телевизии към цифрови може да доведе до освобождаване на честоти, които да се използват по нови начини и до възможност за появява на нови участници. Преследваното разширение на достъпността е както спрямо доставчиците на такъв вид услуги (в широк смисъл), така и спрямо зрителите. С оглед на тези предимства Комисията ЕС активно подкрепя цифровизацията, включително и чрез финансова помощ на ЕС.

Съставът приема следните положения от значение за предмета на производството:

- Не съществува законова регламентация, изискваща осигуряване на 100% покритие, за която и да било електронна съобщителна мрежа, независимо от вида на технологичната платформа. Планът за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване /DVB-T/ в Република България, приет с Решение №604 на Министерски съвет от 13 юли 2012 г., определящ цените на прехода, етапите, сроковете и мерките за въвеждането на наземното цифрово телевизионно радиоразпръскване също не залага 100% цифрово покритие;

- От 01.10.2013 г. лица от определени райони (планински, полухълмисти и хълмисти), които са имали достъп до безплатна аналогова ефирна телевизия, нямат възможност за безплатен достъп до каквато и да е телевизия, независимо дали разполагат с приемник, който да им позволява достъп до наземен цифров сигнал и причината е, че тези райони не са обхванати от наземно цифрово разпръскване.

- Именно поради тази причина с ПМС №288/14.12.2013 г. се създава компенсаторен механизъм да бъде осигурен безплатен достъп до ефирна телевизия само на определени лица от тези райони. Става въпрос за граждани, за които се предполага, че са в неравностойно социално

положение и за които държавата счита, че наземното телевизионно радиоразпръскване е единственият източник за снабдяване с телевизионни програми.

Обективират се две взаимосвързани групи неравно третиране, които не се оспорват от страните по преписката: 1. Именно „местоживеенето“ на зрителите определя и свободния им достъп до ефирна телевизия, разпространявана чрез цифров наземен сигнал; 2. Безплатният достъп до ефирна телевизия чрез компенсаторни механизми е само спрямо определени лица от тези райони, които изначално са лишени от безплатен достъп до цифров сигнал.

По аргумент на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 6, ал. 2 от КРБ не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на определени признаци. Правото на равно третиране е правото на равно разпределение на някаква възможност, ресурс или тежест. По преписката не се оспорва наличието на неравно третиране при прилагането на цифровизацията по отношение на резултата по райони.

От Плана не може да бъде извлечено оправдаване на ограничението за лицата от определени райони, които са имали безплатен достъп до ефирен наземен сигнал преди 2013 г., а след това нямат такъв, независимо дали са закупили приемник, годен на улавя наземен цифров сигнал. Всъщност Планът не предвижда такова ограничение. Не предвижда 100% цифрово наземно покритие, но това съвсем не означава, че обсъжданото ограничение е нормативно установено. Наведените в инициативния документ претенции не са искания за осигуряване на 100% цифрово покритие върху територията на страната, а за възможност за свободен достъп до телевизионен ефир, в максимална степен доближаващ се до този преди 01.10.2013 г.

Съставът приема, че е технически трудно изпълнимо създаването на абсолютно цифрово покритие, осигуряващо наземен достъп до всяка точка на територията на страната. Не може обаче да бъде прието, че новите условия, въведени в Плана и предвидените в него мерки създават ограничения спрямо зрителите от определени райони, които са имали безпрепятствен наземен достъп до телевизионен ефир преди 2013 г. Такива ограничения или условия не са установени пряко в Плана и действащото законодателство, нито пък могат да бъдат извлечени чрез тълкуване. Основният принцип е, че всеки, който е приемал свободен аналогов сигнал, след като се снабди с приемник, годен да приема цифров наземен сигнал, след 01.10.2013 г. следва да има достъп до такъв. Наличният резултат (липсата на достъп по териториален признак) е обратен на преследваните с Плана цели (запазване на достъпа и изравняване на достъпа).

Дори да се приеме обаче, че технически е напълно оправдан неравният достъп до наземен цифров сигнал по райони, имащ за резултат поставянето в неблагоприятно положение едни лица в сравнение с други, остава въпросът за съгласуването на мерките, които държавата предприема спрямо преодоляване на това ограничение. На практика държавата третира еднакво две коренно различни положения. Компенсаторният механизъм в Плана има за цел да осигури безпрепятствен достъп при технически постигната по райони цифровизация. Мерките по ПМС 288 ползват същите критерии, но с различни цели - да преодолеят неблагоприятните последици от нереализираната цифровизация по райони. Резултатът е, че в липсата на достъп са поставени редица лица от засегнатите райони, които са имали безпрепятствен достъп до наземна аналогова телевизия. В най-добрия случай те са принудени да се ползват от компенсаторните механизми на ПМС 288 само ако социалните им потребности бъдат претеглени и то при редица неизвестности – избор на доставчик и финансови средства. Ако тези лица не отговарят на критериите на тази социална нужда, те ще бъдат поставени в условията да заплащат достъпа си до телевизия, така както не трябва да правят лицата от други райони в страната. Но в някои райони те могат и да не открият доставчик, предлагащ услуга в този район.

Съгласно чл. 6, ал. 1 от ЗЗДискр. забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняване и защита на предвидените в Конституцията и законите на Р България права и свободи. Достъпът до ефирна телевизия е не само достъп до услуга, но и достъп до право на информация. Съгласно чл. 41, ал. 1 от КРБ всеки има право да търси, получава и разпространява информация. Правото да се търси и получава информация обхваща задължението на държавните органи да осигуряват достъп до общественозначима информация.

Съставът счита, че обективираният резултат на липса на достъп и бездействието на държавата по осигуряване на такъв не следва да се счита като оправдана и необходима цена на реализирания преход към цифрова телевизия. Неоправданата равнопоставеност при осигуряването на достъп до цифрова ефирна телевизия е и дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. Поставянето в неблагоприятно положение е налично, а ЗЗДискр. забранява и други противоправни неравенства/равенства. По аргумента на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. забраната за непряка дискриминация е предназначена да насърчи съдържателното равенство като изиска позитивни мерки, а те задължават да бъде отчетено положението на определени групи, в случая в зависимост от местоживеенето им. Насърчителните мерки, предприети от страна на държавата, са недостатъчни. Съсредоточени са единствено в предполагаемото социално положение на определени лица от засегнатите райони. Мерките по въвеждане на наземно

цифрово телевизионно радиоразпръскване, предприети въз основа на Плана имат неутрален характер, но неизбежният им резултат е неравенството между зрители от определени райони.

Трети състав е убеден, че правилното действие на административните актове стои извън реалното осъществяване на породените от тях правни последици. Въпреки това счита за необходимо чрез предписание да задължи министъра на транспорта, информационните технологии и съобщения да предприеме мерки съобразно компетентността си, за да постигне изискваните в горепосочените материални разпоредби и Плана резултати. В случая гарантирането на чл. 44, ал. 2 от ЗРТ и постигането на заложените в т. III.1. допълнителни цели от Плана е свързано пряко с изпълнение на чл. 2, т. 2 от ЗЗДискр. – равенство във възможностите за участие на гражданите в обществения живот. В този смисъл съставът взема предвид установения в казуса проблем, засягащ български граждани от редица населени места в страната, за които ефирната телевизия е единственият източник на информация.

Трети състав установява, че липсата на свободен достъп до ефирна телевизия на лица от населени места, непокрита с цифров ефирен наземен сигнал чрез прилагане на Плана за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване /DVB-T/ в Република България представлява непряка дискриминация по признак „лично положение“ по смисъла на чл. 4, ал. 3, във вр. с ал. 1 от ЗЗДискр. и неспазване заложените в т. III.1. допълнителни цели от Плана за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване /DVB-T/ в РБ. Отправена е препоръка на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщения да предприеме съобразно правомощията си необходимите мерки за постигане на установените допълнителни цели в Плана за въвеждане на наземно цифрово телевизионно радиоразпръскване /DVB-T/ в РБ, както и спазването на чл. 44, ал. 2 от ЗРТ.

4. ЧЕТВЪРТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Четвърти специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация Четвърти състав е специализиран по признаците: „образование“, „убеждение“, „политическа принадлежност“, „обществено положение“ и „имуществено състояние“, като значителен брой от решенията са за дискриминационно третиране при упражняване правото на труд, а оплакванията най-често засягат признаците „образование“ и „обществено положение“.

И през 2016 г. Четвърти СПЗС стриктно и последователно прилага установените през предишни години практики за превенция и борба с дискриминация по гореупоменатите признаци.

Най-често срещаните случаи на дискриминационно третиране са в областта на защита при упражняване правото на труд, уредена в Раздел I от Глава втора на Закона за защита от

дискриминация, включително при наличието на тормоз, което представлява самостоятелна форма на дискриминация по силата на чл. 5 от ЗЗДискр.

Пример за релевантен случай е Решение №175/2016 г. по преписка №130/2015 г. Жалбоподателката счита, че спрямо нея е осъществена дискриминация под формата на тормоз при упражняване правото на труд от страна на директора на РИОСВ, гр. Х. Съвкупната преценка на писмените доказателства по преписката, както и показанията на свидетелите, безспорно доказва, че с предприетите от конституираната ответна страна действия по лишаване на жалбоподателката от възможността да изпълнява служебните си задължения по длъжностна характеристика, да присъства на седмичните съвети, както и ограничението да общува с колегите, е осъществен тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 5 от същия закон. В резултат е засегнато достойнството ѝ и е създадена, ако не враждебна, то обидна и застрашителна среда с оглед евентуално загубване на работата ѝ.

От съществено значение са разглежданите от Четвърти СПЗС текстове от нормативни актове, които поставят дадено лице в по-неблагоприятно положение спрямо други лица, както и случаите на дискриминация от страна на работодатели при определяне на изискванията за заемането на конкретна длъжност.

Особено внимание се обръща на случаите на дискриминация в медиите, тъй като това създава предпоставки за разпространение на дискриминация, расизъм, ксенофобия и омраза.

Практиката на Четвърти СПЗС е съобразена и приведена в унисон със съдебната практика, а в аргументацията на решенията на КЗД често се срещат позовавания на норми от международни договори и конвенции, по които Република България е страна.

Съставът разглежда и преписки по признак, попадащ в компетенциите на друг състав, когато фактическата обстановка по случая дава предпоставка за евентуално наличие на дискриминация в сферата на обществени отношения, непосредствено свързани с признаците, разпределени на Четвърти СПЗС.

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

Примерно решение за тази практика на Четвърти СПЗС е решение №160/2016 г. по преписка №104/2015 г. по признак „имууществено състояние“. В инициативния документ оплакванията са насочени срещу разпоредбата на чл. 59, ал. 1 и ал. 2 от Закона за местните данъци и такси. Подателят на сигнала счита, че собствениците на МПС с мощност на двигателя над 74 kw са дискриминирани от цитираните разпоредби, които предвиждат данъчни облекчения само за превозни средства с мощност на двигателя до 74 kw включително. В рамките на това производство настоящият състав отбелязва, че не всяка установена разлика или преференция за дадени слоеве от населението представлява неравно третиране. Когато въведената чрез правна норма граница или поставените критерии относно ползването на дадени облекчения са обективно оправдани от законова цел и средствата за постигането ѝ са подходящи и необходими, то тогава подобна правна норма не е дискриминационна.

РЕШЕНИЕ №201/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №400/2015 Г.

чл. 4, ал. 1; чл. 7, ал. 1, т. 2; чл. 9 от ЗЗДискр.

За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице, спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката счита за дискриминация отказите на Хабилитационния съвет (СХ) към университета, в който работи за периода 2012-2015 г. да стартира хабилитационна процедура за професура, в която тя е евентуален кандидат. Счита решенията на СХ за незаконосъобразни и дискриминационни по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Допълва, че в университета се прилагат дискриминационни научни практики по отношение на някои преподаватели и катедри, които се третират като второ или треторазредни и чиито научни интереси се разглеждат като нестойности и неравностойни на преподавателите от други катедри. Посочва, че катедрата, в която работи, е гласувала четири пъти за административно стартиране на хабилитационна процедура, в която тя е кандидат. Твърди, че два пъти за стартиране на такава процедура гласували и членовете на Факултетния съвет. Пояснява се, че в университета е предвидена 2-степенна структура – Комисия по количеството и Хабилитационен съвет – Комисия по качеството. Също така твърди, че решението на Комисията по количествени критерии е окончателно и не може да бъде оспорено. Счита се, че Комисията по количествени критерии на практика изземва функциите на научно жури, макар всъщност да не е компетентна в научната област на жалбоподателката. Според нея действията на тази комисия са дискриминационни и израз на самоцелно боравене с точки по

непрозрачни критерии. Факторът международна разпознаваемост на кандидата нямал значение. Твърди, че въпреки устните ѝ молби и такива по електронна поща, не могла да се запознае с последните мотиви за отказ от 2015 г. Твърди, че през декември 2014 г. член на Количествената комисия ѝ съобщил, че причините за отказ били лошо подредените папки.

В становището си по преписката Университета, представяван от ректора - ХХХ, посочва се, че съгласно изискванията на вътрешната нормативна уредба, Комисията по количествените изисквания за заемане на академични длъжности (ККИЗАД) е имала трима председатели през периода 2013-2015 г. Внесен за разглеждане в ККИЗАД е комплект от документи за кандидатури на ХХХ в рамките на три нейни сесии за проверка на съответствие на кандидатите за участие в конкурс за заемане на академични длъжности - през април 2013 г., октомври 2014 г. и април 2015 г. След проверка на съдържанието на подадените документи за академична длъжност „професор“ ККИЗАД провела обсъждания на установените факти, както и на подготвените предварителни становища от съответните членове на ККИЗАД. И при трите сесии било установено, че кандидатурата на жалбоподателката не отговаря на количествените изисквания за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „професор“. Това обстоятелство било установено от членовете на Комисията след проверката на представените от нея попълнени карти и придружаващия ги доказателствен материал. Посочва се, че по време на проведените се три заседания е налице пълно съгласие на членовете на съответния състав на ККИЗАД, че представената документация не е в надлежно състояние, при множество липси на доказателствен материал за отделни публикации или други елементи. Поради тези причини Комисията не установила наличие на достатъчен доказателствен материал за покриване на количествените изисквания - в резултат на неправилно и непълно попълване на картата и съпътстващите я материали. Сочи се, че съгласно разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр., не представлява дискриминация: „Различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ“. По преписката се представя информация и за други трима кандидати, които също са получили отрицателни оценки, предвид че не отговарят на изискванията за участие в конкурс за заемане на академична длъжност. Счита се, че жалбоподателката не е изпълнила изискванията на Правилниците на висшето училище, чиито разпоредби са делегирани от закона. Посочва се, че двата специализирани органа, Комисия по количеството и Съвета по хабилитация, осъществяват своята дейност в съответствие с предоставената им оперативна самостоятелност. Всяко висше училище се ползва с правата на академично самоуправление и може да приема правилници в съответствие със закона и наложилата се академична практиката. Според ответната страна неизпълнението на определящи професионални изисквания за заемане на академична длъжност не може да се тълкува като дискриминационно отношение и неравно третиране.

Четвърти състав счита, че за постановяването на законосъобразно и правилно решение следва да съобрази, че 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. Макар непълно, доказването на жалбоподателя е „начално“. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на пострадалия в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“. Както е посочено и в Решение №11111/30.08.2012 г. по ад. №5665/2011 г. на Върховния административен съд, след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. В тази връзка ответната страна е задължена да представи надлежни доказателства в подкрепа на това, че не допуска неравно третиране по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Досежно изискванията за участие в процедура за професура в университета, в хода на производството не се установи, че са заложили дискриминиращи критерии по отношение на жалбоподателката. Ответната страна аргументирано релевира и подкрепя с доказателства правото си на въвеждане на минимални изисквания към кандидатите, както и етапите на подбор при избора за „професор“, с което опровергава твърденията на жалбоподателката за извършена дискриминация, като представи доказателства в подкрепа на твърденията, че са направили възможното за законосъобразно провеждане на процедурата спрямо всички участващи кандидати. Съставът счита, че дори професионалната квалификация на жалбоподателката да отговаря на изискванията за професор, то изборът за академичната длъжност е свързан с оперативна самостоятелност на съответните компетентни органи, създадени с решение на Академичния съвет – Комисия по количествените изисквания и Съвета по хабилитация. Комисия за защита от дискриминация няма правомощия да прави преценка по целесъобразност относно това дали някой от горепосочените органи е взел възможно най-правилното решение за избора за академична длъжност. Установи се, че

жалбоподателката е получила равна възможност да участва в процедурата по избор за академична длъжност към университета.

РЕШЕНИЕ №122/11.04.2016 Г. ПО ПР. №233/2015 Г.

За да бъде квалифицирано дадено деяние като дискриминационно, е нужно то да бъде обусловено от защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., т.е. да е налице причинна връзка между спорното третиране и защитения признак. Това означава, че е необходимо да се докажат факти, които са достатъчна индиция, че съпоставимите лица, които не са носители на защитения признак, са третирани по-благоприятно, за да може да се презумира, че именно защитеният признак е причината за неравното третиране.

Производството по преписка е образувано по жалба и допълнение към нея подадени от ХХХ срещу старшина ХХХ и Командира на Национална гвардейска част, бриг. ген. ХХХ. Жалбоподателят счита, че спрямо него е извършен тормоз по заповед на главния диригент на Гвардейския представителен духов оркестър (ГПДО) майор ХХХ. От своя страна последният твърди, че за извършване на т.н. тормоз върху жалбоподателя получил заповед от командира на Националната гвардейска част. Жалбоподателят твърди, че тормозът спрямо него намерил израз в спирането му от участие в мероприятия на Националната гвардейска част (НГЧ), свързани с държавния протокол на Република България, което представлява основна част от неговите служебни задължения като музикант в ГПДО на НГЧ. Заявява, че това създадо напрежение сред личния състав поради намаления числен състав и изключителната натовареност с мероприятия.

Жалбоподателят твърди още, че му е заповядано от диригента на ГПДО, отново по устна заповед на командира на НГЧ, да дава от три до пет 24-часови дежурства на месец, като повечето от тях по график са през ден, което го лишавало от възможност за почивка.

Жалбоподателят посочва, че когато потърсил отговор от прекия си ръководител относно причините, поради които не е допускан до участие в мероприятия, му е отговаряно, че забраната е наложена от командира на НГЧ, а когато този въпрос е задаван от негови колеги - че жалбоподателят представлява заплаха за сигурността на президента на Република България.

Посочва, че връзката между оказвания спрямо него тормоз и убежденията му е, че през 2007 г. по време на негово дежурство като дежурен по парк на НГЧ (отговарящ за всички служебни МПС-та на територията на НГЧ) е станал свидетел на кражба на гориво от бойната готовност на влекачите и е заловил на място извършителя ХХХ.

Три месеца по-късно, отново по време на дежурство, се случило така, че заловеният от него да краде бил началника на дежурството. Жалбоподателят твърди, че след закъснение за дежурство по обективни причини, влязъл в спор с хванатия в кражба капитан, в резултат на което извършителят на престъпното деяние написал доклад срещу жалбоподателя за явяване на работа в неподготвен вид, нарушаващ военната вежливост, за което бил наказан със заповед на командира на НГЧ. От своя страна жалбоподателят внесъл възражение срещу тази заповед, в което засегнал името на Командира на Национална гвардейска част. Твърди, че именно бригадният генерал оказал натиск върху него с цел да оттегли възражението си.

Жалбоподателят твърди, че към момента на подаване на инициативния документ пред КЗД през м. май 2015 г. изтичали срочните трудови договори на голяма част от служителите на ГПДО, включително и неговият. Едно от условията на договорите е да има подновен достъп до класифицирана информация. На 12.03.2015 г. с устна заповед му наредили да се яви в ДАНС, където му връчили писмо, с което го задължили да се яви на психиатрична комисия във ВМА във връзка с проучване за подновяване на достъп до класифицирана информация.

След като прецени поотделно и в съвкупност събраните по преписката писмени доказателства, Четвърти състав приема за установено следното:

Безспорно жалбоподателят е заемал длъжността „оркестрант първа група“ в Гвардейски представителен духов оркестър. Същият е заемал тази длъжност от 1996 г. и за заемането ѝ е необходим достъп до съответното ниво на класифицирана информация – в случая ниво на класификация „Поверително“ със срок 5 години. Видно от доказателствата, срокът на разрешението на жалбоподателя за достъп изтекъл на 15.03.2015 г. и не е подновен. В проведените открити заседания ответните страни не отричат (разпитаните свидетели дават показания в същия смисъл), че от 2012 г. жалбоподателят не е включван в мероприятия на Гвардейския представителен духов оркестър, свързани с държавния протокол на Република България, поради което съставът приема този факт за безспорен.

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. В случая невключването на жалбоподателя в мероприятия, свързани с държавния протокол на Р България в периода от 2012 до 2015 г., които са част от задълженията му по длъжностна характеристика, действително може да се определи като изпълнително деяние, част от състава на тормоза по смисъла на ЗЗДискр. с цел или резултат - накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или

застрашителна среда. Съставът намира, че безспорно е налице такъв резултат. Накърняването на достойнството на дадено лице е свързано с неговите лични възприятия и чувствителност. Очевидно е, че жалбоподателят действително се почувствал накърнен от създадената ситуация.

В настоящото производство обаче не се доказва по никакъв начин връзката между случката от 2007 г. и невключването на жалбоподателя в служебни мероприятия. Съставът счита обаче, че с невключването на жалбоподателя в провежданите в периода 2012 – 2015 г. мероприятия, свързани с държавния протокол на Република България, не е създадена враждебна, обидна или застрашителна среда от ответните страни, тъй като от свидетелските показания се установява по категоричен начин, че предприетите от тях действия по ограничаване участията на жалбоподателя са в резултат на указания, свързани с националната сигурност. С оглед на гореизложеното съставът счита, че с действията си ответните страни не са осъществили състава на тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., тъй като не са осъществени всички признаци на фактическия състав. За да е налице нежелано поведение, което да се определи като тормоз по смисъла на закона, следва да бъдат осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата правна норма, което в случая не е изпълнено.

Съставът счита, че в случая ограничаването на участията на жалбоподателя в служебни мероприятия на Гвардейския представителен духов оркестър, свързани с държавния протокол на Р България, не представлява дискриминация и по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Съгласно същата разпоредба пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства. В настоящото производство по безспорен начин се доказва, че различното третиране на жалбоподателя не се дължи нито на признак „убеждение“, нито на който и да било от визираните в закона признаци, а вследствие дадените от служители на ДАНС указания, касаещи сигурността на лицата, участващи в мероприятия на държавния протокол. За да бъде квалифицирано дадено деяние като дискриминационно, е нужно то да бъде обусловено от защитен признак по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., т.е. да е налице причинна връзка между спорното третиране и защитения признак. Това означава, че е необходимо да се докажат факти, които са достатъчна индиция, че съпоставимите лица, които не са носители на защитения признак, са третирани по-благоприятно, за да може да се презумира, че именно защитеният признак е причината за неравното третиране. В случая жалбоподателят не е ангажирал никакви доказателства в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. за извършена дискриминация относно претендирания от него признак „убеждение“.

След като събра, разгледа и анализира приобщените към преписката доказателства по отделно и в тяхната съвкупност, съставът не установява дискриминация в нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

РЕШЕНИЕ №160/21.04.2016 Г. ПО №104/2015 Г.

В рамките на това производство съставът отбелязва, че не всяка установена разлика или преференция за дадени слоеве от населението представлява неравно третиране. Когато въведената чрез правна норма граница или поставените критерии относно ползването на дадени облекчения са обективно оправдани от законова цел и средства за постигането и са подходящи и необходими, то тогава подобно правна норма не е дискриминационна.

В инициативния документ оплакванията са срещу разпоредбата на чл. 59, ал. 1 и ал. 2 от Закона за местните данъци и такси. Подателят на сигнала ХХХ счита, че собствениците на МПС с мощност на двигателя над 74 kW са дискриминирани от цитираните разпоредби, които предвиждат данъчни облекчения само за превозни средства с мощност на двигателя до 74 kW включително.

С оглед направените оплаквания, в хода на проучването са изискани становища от Министерския съвет, министъра на финансите, както и информация от Народното събрание.

Настоящият състав на Комисията счита, че подаденият документ представлява сигнал по смисъла на чл. 50, т. 3 от ЗЗДискр., тъй като ХХХ заявява, че предявява оплакването от името на всички собственици на МПС с мощност на двигателя над 74kW. В тази връзка съставът счита, че претенцията следва да се разглежда с оглед интересите на всички собственици на МПС с мощност на двигателя над 74kW.

Предмет на преценка са нормите на ал. 1 и ал. 2 на чл. 59 от Закона за местните данъци и такси, които гласят: 1. За превозните средства с мощност на двигателя до 74kW включително, снабдени с действащи катализаторни устройства и несъответстващи на екологичните категории „Евро 3“, „Евро 4“, „Евро 5“, „Евро 6“ и „ЕЕV“, определеният по чл. 55 данък за съответната година се заплаща с намаление от 20 до 40 на сто по решение на общинския съвет (в сила от 01.01.2014 г.); 2. За превозните средства с мощност на двигателя до 74kW включително и съответстващи на екологични категории „Евро 3“ и „Евро 4“ данъкът се заплаща с 50 на сто намаление, а за съответстващите на „Евро 5“ и „Евро 6“ – с 60 на сто намаление от определения по чл. 55, ал. 1 и ал. 3 данък (в сила от 01.01.2014 г.).

Видно от събраните по преписката доказателства е, че с доклад №03-00-1287/01.10.2013

г. министърът на финансите внесъл в Министерския съвет проект на Решение за одобряване на законопроекта за изменение и допълнение на Закона за местните данъци и такси. С него се предвижда данъчното облекчение при облагане с данък върху превозните средства в България да бъде в зависимост от екологичните стандарти по отношение емисионните норми на парниковите газове. На основание чл. 87, ал. 1 от Конституцията на България (съгласно, която МС има право на законодателна инициатива) МС внася в Народното събрание проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за местните данъци и такси. Към законопроекта са приложени мотиви, от които също е видно, че с предложеното изменение се цели данъчните облекчения при данъка върху превозните средства да бъдат в съответствие с екологичните стандарти за посочените емисии, т.е. данъчното облагане на превозните средства да е в зависимост от нивата на отделяне на вредните емисии. Европейските стандарти за емисии от превозни средства – „Евро“ определят допустимите граници на изхвърляните емисии от газове (като CO, HC, NOx, прахови частици, димност) за новите превозни средства, продавани на територията на държавите членки на ЕС.

С изменението на ал. 1 от чл. 59 ЗМДТ от 01.01.2014 г. е предвидено данъчно облекчение за собственици на МПС с мощност на двигателя до 74kW вкл., снабдени с катализаторни устройства и несъответстващи на екологичните категории, докато със създаването на нормата на чл. 2 е предвидено предоставянето на данъчно облекчение за дължим данък да е обвързвано с наличие на съответствие на превозното средство с определената от производителя екологична категория. При съпоставянето на нормите преди изменението и след това се установи, че по отношение мощността на двигателя е запазена същата граница, единствено е предвидено по-голямо данъчно облекчение за автомобили, съответстващи на екологичните стандарти по отношение на емисионните норми на парниковите газове.

Несъмнено е, че както действащата преди промяната ал. 1, така и изменението на същата и новата ал. 2 от въпросната разпоредба предвиждат данъчни облекчения само за собственици на МПС с мощност на двигателя до 74kW. Действащата до промените преференция при облагане с данък върху превозните средства с мощност на двигателя до 74kW вкл., притежавайки действащи катализатори се запазва, като се стеснява обхватът на прилагането и размерът на облекчението. За тях определеният данък за съответната година се заплаща с намаление от 20 до 40 на сто по решение на Общинския съвет (до промените облекчението било 50 на сто), т.е. само при условие, че съответният съвет приеме подобно облекчение, т.е. разпоредба на ал. 1 се прилага по отношение на автомобили, които не отговарят на изискванията на европейските екологични стандарти. Докато нормата на чл. 2 предвижда по-високи данъчни облекчения за автомобилите с мощност на двигателя до 74kW, които отговарят на европейските стандарти.

В рамките на това производство настоящият състав следва да отговори на въпроса дали въведената граница за мощност на двигателя до 74kW представлява дискриминация.

Съставът счита за необходимо да отбележи, че не всяка установена разлика или преференция за дадени слоеве от населението представлява неравно третиране. Когато въведената чрез правна норма граница или поставените критерии относно ползването на дадени облекчения са обективно оправдани от законова цел и средства за постигането и са подходящи и необходими, то тогава подобно правна норма не е дискриминационна. Видно от становището на законодателния орган и ответната страна е, че конкретен мотив за нормативно установяване на техническия праг относно показателите на двигателите на МПС е да се облекчават онези слоеве от обществото, които са с по-ограничени финансови възможности. Въвеждането на граница до 74kW е аргументирано с икономически и социални съображения.

Съставът споделя тезата на министъра на финансите, че определянето на данъка е еднакво за всички МПС в зависимост от групите, в които попадат, както и че въведеното облекчение се прилага за всички лица, които отговарят на посочените в закона условия, т.е. всички собственици на МПС с мощност на двигателя до 74kW могат да се възползват от предвидените данъчни облекчения и не се третират различно лица в сравнимо сходно положение.

Анализът на така представената фактическа обстановка дава основание на Четвърти състав да приеме твърденията на жалбоподателя за дискриминационна норма на чл. 59, ал. 1 и ал. 2 от Закона за местните данъци и такси чрез въведения технически праг за мощност на автомобилите до 74kW за неоснователни и недоказани.

РЕШЕНИЕ №175/10.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №130/2015 Г.

чл. 4, ал. 1; чл. 5; чл. 13, ал. 3; Глава Втора, Раздел I, чл.чл. 12-28 от ЗЗДискр.

ЗЗДискр. предвижда забрана на всяка пряка или непряка дискриминация, основана на някои от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1. Дискриминация представлява неправомерно юридическо действие, в което могат да бъдат разграничени следните елементи: различно отношение към еднакви случаи; разликата да няма правомерна цел (без обективно и разумно основание); липса на пропорционалност между използваните средства и преследваната цел.

ЗЗДискр. разграничава и отделни проявени форми на това правонарушение, а именно „тормоз“, което представлява самостоятелна форма на дискриминация и за нея са въведени допълнителни изисквания.

Съвкупната преценка на писмените доказателства по преписката, както и показанията на

свидетелите, дадени в открито заседание безспорно доказва, че с предприетите от конституираната ответна страна действия по лишаване на жалбоподателката от възможността да изпълнява служебните си задължения по длъжностна характеристика, да присъства на седмичните съвети, както и ограничаване общуването с колегите ѝ е осъществен тормоз по смисъла на §1, т.1 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 5 от същия закон е резултат, на което е засегнато достойнството ѝ и е създадена, ако не враждебна, то обидна и застрашителна среда с оглед евентуално загубване на работата.

Жалбоподателката ХХХ счита, че спрямо нея е осъществена дискриминация под формата на тормоз при упражняване правото на труд от страна на директора на РИОСВ, гр. Х – ХХХ. В жалбата се сочи, че на 1 декември 2014 г. е депозирила до директора докладна записка за отлагане на 10 дни от платения си годишен отпуск, планиран за 2014 г. ведно с молба за ползване на отпуск за 29 и 30 декември 2014 г., която била подписана едва на 23 декември. Счита, че директорът умишлено в продължение на седмици е забавил подписването на молбата.

Жалбоподателката сочи, че във връзка с изпълняваната от нея длъжност „директор на дирекция КПД“ директорът я обвинил, че фалшифицира документите на отдел ПД относно изплащането на допълнително възнаграждение за постигнати резултати за 2014 г. и по този начин накърнил достойнството ѝ и създал враждебна, обидна и унизителна за нея работна среда.

Жалбоподателката обяснява, че е събирана подписка в подкрепа на директора, но поради вътрешните си убеждения, породени от фактите и обстоятелствата при съвместната им работа, отказала да се включи. По повод отказа ѝ директорът я уведомил, че вече не е част от екипа му и през следващата година лека полека ще се отърве от всички, които не са част от него.

В жалбата сочи и други извършени от директора действия по отношение на нея, които счита за тормоз: за 2014 г. работата ѝ е оценена с оценка „Неприемливо изпълнение“; наругана е от директора във връзка с изпълняването на служебните си задължения в качеството на директор на дирекция (по длъжностна характеристика е изготвила график на служителите от нейната дирекция за извършване на проверки и разпределила обучението на новоназначени колеги между двама главни експерти); обвинена е, че въз основа на подаден от нея сигнал е извършвана проверка от МОСВ; поправил датите в атестационния ѝ формуляр; с поставената атестационна оценка я лишил от правото на повишаване в ранг, повишаване в длъжност и от увеличаване на индивидуалната основна месечна заплата съгласно изискванията на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

В подкрепа на твърденията на жалбоподателката, че от началото на януари 2015 г. директорът я държал настрана от работата ѝ, колегите ѝ и тя не могла да изпълнява възложените ѝ задължения на директор, представя доказателства, че за периода от 01.01.2014 г. до 28.02.2014 г. общият брой на документите, насочени към нея бил 677 бр., а за периода от 01.01.2015 г. до 28.02.2015 г. – 161 бр., както и че общият брой документи, насочени като цяло към нея и служителите от нейната дирекция през периода от 01.01.2014 г. до 28.02.2014 г. е 1050 бр., а за периода от 01.01.2015 г. до 28.02.2015 г. е 1126.

Жалбоподателката депозира допълнение към жалбата. В него твърди, че директорът продължава да я държи дистанцирано от работата на поверената ѝ дирекция, че на колегите ѝ все още било забранено да влизат в кабинета ѝ, а на служителя, изпълняващ „контролно-пропускателен пункт“ е наредено да проследява изпълнението на тази забрана. В подкрепа на твърденията, че дискриминацията спрямо нея продължава сочи, че в Инспекцията е бил изпратен график за доставка на компютърна техника, във връзка с което жалбоподателката е депозирила докладна-записка за подмяна на компютърната ѝ конфигурация поради „морална и материална остарялост“, но директорът отказал да разпорежи подмяна. Твърди, че нито един от служителите, чиито компютърни конфигурации са подменени с нови, не са депозирали докладни записки.

Във връзка с твърденията, че директорът на РИОСВ отнема част от нейните задължения и ги възлага на други служители, сочи че съгласно т. 2 от индивидуалния ѝ работен план за 2015 г. тя е служителят, на когото е възложено изготвянето на тримесечните отчети във връзка с изплащането на допълнително възнаграждение за постигнати резултати. Твърди, че откакто е в сила Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация този вид отчет изготвяла тя, с изключение на случаите, в които била в законоустановен отпуск. Заявява, че за първи път, през м. април 2015 г. отчетът бил възложен за изготвяне на неин подчинен служител, изпълняващ длъжността началник на отдел „Контрол на околната среда“. Счита, че изложеното е своеволие от страна на директора на РИОСВ, тъй като от една страна вписва в индивидуалния ѝ работен план за 2015 г. този вид дейност като цел под № 2, а от друга страна – резолира задачата на друг служител в период, в който е била на работа. Твърди, че по този начин директорът осуетил задължението ѝ да изпълни целите от индивидуалния работен план.

Жалбоподателката обяснява, че освен нея, в РИОСВ Х има още един служител, който изпълнява длъжността „главен юрисконсулт“ – ХХХ. Соци, че с колегата винаги уговаряли предварително плановете си за ползване на платен годишен отпуск, за да не остава Инспекцията без юрист. Заявява, че колегка ѝ съгласувала с нея да ползва отпуск в периода 14-17 април 2015 г. В посочения период от отдел ККД, дирекция ПОС при МОСВ, е било изпратено писмо, съгласно което в срок до 14 април 2015 г. е трябвало да се изготви справка за обжалваните индивидуални

административни актове и наказателни постановления към 01.04.2015 г. Твърди, че съгласно длъжността, която изпълнява и компетентността ѝ е могла да изготви и изпрати въпросната справка, но същото не било възложено на нея, а била извикана колегата ѝ, която била в отпуск, да изготви справката, въпреки че жалбоподателката била посочена като заместващ служител.

В инициативния документ се посочва, че всеки понеделник в РИОСВ – гр. Х има директорски съвети, на които задължително присъстват директорите на дирекции, освен ако не са в отпуск. От представените по преписката протоколи от проведени съвети се установи, че последният съвет, на който жалбоподателката присъствала, е проведен на 02.02.2015 г. Изложените обстоятелства налагат извода, че жалбоподателката е била лишена от възможността да присъства на седмичните съвети.

Въз основа на събраните писмени и гласни доказателства, Четвърти състав приема за установено от фактическа и правна страна, че със заповед на министъра на околната среда и водите, на жалбоподателката е наредено на замества директора на Инспекцията в случай на негово отсъствие, както и че, считано от 07.08.2013 г., е упълномощена да изпълнява изчерпателно изброени правомощия на директор на РИОСВ - гр. Х до назначаването на титуляр.

Що се отнася до твърденията на ХХХ, че във връзка с изпълняваната от нея длъжност директорът на РИОСВ я обвинил, че фалшифицира документи относно изплащането на допълнително възнаграждение за постигнатите резултати за 2014 г. и така е накърнил достойнството ѝ и създал враждебна, обидна и унизителна за нея среда на работното място, съставът счита за необходимо да отбележи, че фалшифицирането на документ е документно престъпление по смисъла на Наказателния кодекс, което се установява с акт на съда. Намира, че жалбоподателката не е ангажирала доказателства, от които да се приема, че ответната страна е отправил обвинения срещу нея, довели до създаването на такава работна среда.

Относно твърденията за събрана подписка в подкрепа на директора, същата не се оспорва от страните, с оглед на което съставът приема, че такава е имало. Става ясно, че същата започнала от 15 декември 2014 г., като жалбоподателката е отказала да се подпише на 22 декември 2014 г., за което е изложила своите възгледи.

Дали отказът на жалбоподателката е предпоставка за упражняване на тормоз по признак „убеждение“ от страна на директора спрямо нея е именно предмет на преценка в производството.

Във връзка с твърденията, че индивидуалните административни актове, издавани от директора на РИОСВ – гр. Х до 26 февруари 2015 г. са били съгласувани от жалбоподателката, в качеството ѝ на директор на дирекция ПД, а след тази дата същите са били съгласувани от юрисконсулт ХХХ, от представени по преписката издадени актове от м. 09.2014 г., м. 10.2014 г., м. 12.2014 г. и м. 01.2015 г. се установи, че същите са съгласувани от жалбоподателката. Издадените индивидуални административни актове през м. 03.2015 г., м. 05.2015 г. и м. 08.2015 г. са съгласувани от юрисконсулта. Установи се също, че юрисконсултът е съгласувала издадени индивидуални административни актове не само от директора – ответник в настоящото производство, а и от инж. ХХХ, който също е изпълнявал длъжността директор на РИОСВ – гр. Х. От длъжностната характеристика на длъжността „директор на дирекция „Контрол и превантивна дейност“ е видно, че в раздел V „Преки задължения“ е предвидено служителят, изпълняващ конкретната длъжност, да участва в съгласуването на проекти на актове, издадени от директора. Следователно същото е задължение на жалбоподателката по длъжностна характеристика.

По отношение твърденията, че въпреки депозирана от нея докладна записка за подмяна на компютъра ѝ, същият не е сменен, се установи, че с докладна записка жалбоподателката е уведомила директора на РИОСВ, че компютърът, на който работи, е в състояние, непозволяващо нормална експлоатация. Видно от представен приемо-предавателен протокол от 18.03.2015 г., на РИОСВ – гр. Х са доставени 8 бр. настолни и 1 бр. персонален компютри и 8 бр. монитора. От информацията за подменени компютри на служители в РИОСВ – гр. Х се установява, че действително компютърът на жалбоподателката не е сменен, а смяната на старите компютри е извършена след „устно нареждане“ на директора на дирекция АФПД. От справката е видно още, че след проведен разговор между служителите с „най-слаби компютри“ и ст. експерт „Информация и АО, РДП“, същият е направил предложение до директора на дирекция АФПД да се заменят пак със стари компютрите на няколко служители, сред които името на жалбоподателката липсва. По времето, когато тя временно изпълнява длъжността „директор“, възложила да бъде заменен нейният компютър с този на едно гише и след съгласуване с директора на дирекция АФПД е извършена замяна. Изложеното налага извода, че при подмяната на компютрите са съблюдавани техническите им параметри и са сменени тези на най-нуждаещите се служители. Установи се също, че има служители, които са били с много по-стари компютри и по-слаби технически параметри на компютърната им конфигурация и въпреки това същите не са сменени. Вземайки предвид фактическата обстановка, съставът не споделя твърдението на жалбоподателката, че е по-неблагоприятно третирана в сравнение със служителите, на които са сменени компютрите, въпреки че не са подали докладни записки. Доказа се, че макар служителите да не са депозирали

доклани записки, ст. експерт „Информация и АО, РДП“ е преценил кои компютри са за смяна.

Що се отнася до твърденията за изготвяне на тримесечните отчети за дейността на РИОСВ – гр. Х, се установи, че през календарната 2014 г. те са изготвени от жалбоподателката. Видно от длъжностната характеристика на жалбоподателката е, че не е предвидено да изпълнява подобно задължение. Съгласно чл. 10, ал. 1 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, изготвянето и съгласуването на индивидуален работен план, попълването и подписването на съответния раздел от формуляра за оценка от оценяващия ръководител и от оценявания се извършват в периода от 1 до 31 януари на съответната година. Следователно целите се определят съвместно от оценявания и оценяващия ръководител. В настоящия случай, видно от представения формуляр за оценка изпълнението на жалбоподателката за периода 01.01.2015 г. – 31.12.2015 г., същият е подписан единствено от оценявания. Липсва подпис на оценяващия ръководител, което дава основание на състава да счита, че същият не е изготвен и съгласуван с него.

Относно изложените твърдения за допуснати нарушения от директора на РИОСВ на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация във връзка с поставената атестационна оценка за 2014 г., съставът счита, че Комисията не е компетентна да се произнася дали оценката на оценяващия е обективна и законосъобразна. Поставянето на оценка е право на оценяващия, преценка за целесъобразност. С оглед изложеното оставя жалбата в тази ѝ част без разглеждане. Счита за необходимо да отбележи, че жалбоподателката е подала сигнал до МОСВ за допуснати спрямо нея нарушения при изготвянето на оценката за изпълнение на служебните ѝ задължения за 2014 г. По повод на сигнала е извършена проверка от служител на Инспектората и са направени констатациите.

Съставът не счита за необходимо да обсъжда дали датата във формуляра за оценка е коригирана и „манипулирана“, тъй като не е от значение за спорния въпрос в производството.

На следващо място, от представен по преписката опис-съобщение за постъпила кореспонденция, насочена към директора на дирекция КПД, е видно, че в периода 02.01.-28.02.2014 г. са насочени 677 документа, а за същия период през 2015 г. - 161. В случая представените доказателства потвърждават твърденията на жалбоподателката, че броят на насочените през 2015 г. към нея документи в качеството ѝ на директор на дирекция КПД е значително по-малък от броя документи, насочени през 2014 г. и по този начин тя е лишена от възможността, както да изпълнява служебните си задължения, така и до нея да бъде свеждана информация, отнасяща се до ръководената от нея дирекция.

Относно провежданите всеки понеделник в РИОСВ – гр. Х директорски съвети, на които задължително присъствали директорите на дирекции, освен ако не са в отпуск, от представените по преписката протоколи от проведени такива, се установи, че последният съвет, на който ХХХ присъствала е проведен на 02.02.2015 г. Изложените обстоятелства налагат извода, че жалбоподателката била лишена от възможността да присъства на седмичните съвети.

Спорен по настоящата преписка е въпросът дали спрямо жалбоподателката е осъществена пряка, непряка дискриминация и дискриминация под формата на тормоз при упражняване правото на труд по признак „убеждение“ от страна на директора на РИОСВ - гр. Х.

33Дискр. предвижда забрана на всяка пряка или непряка дискриминация, основана на някои от признаците, визирани в чл. 4, ал. 1. Дискриминация представлява неправомерно юридическо действие, в което могат да бъдат разграничени следните елементи: различно отношение към еднакви случаи; разликата няма правомерна цел (без обективно и разумно основание); липса на пропорционалност между използваните средства и преследваната цел. Законът разграничава отделни прояви форми на това правонарушение - тормоз, което представлява самостоятелна форма на дискриминация и за нея са въведени допълнителни изисквания.

В случая се доказва, че имало тенденциозно поведение от страна на ответната страна спрямо жалбоподателката в посока нахърняване на достойството ѝ и създаване сред колегите на враждебна, обидна или застрашителна среда, което настоящият състав квалифицира като тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на 33Дискр., във връзка с чл. 5 от 33Дискр. 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. Съвкупната преценка на писмените доказателства по преписката, както и показанията на свидетелите, дадени в открито заседание, безспорно доказва, че с предприетите от директора на РИОСВ – гр. Х действия по лишаване на жалбоподателката от възможността да изпълнява служебните си задължения по длъжностна характеристика, да присъства на седмичните съвети, както и ограничаване общуването с колегите ѝ, е осъществил тормоз по смисъла на §1, т. 1 от 33Дискр., във връзка с чл. 5 от същия закон в резултат, на което е засегнато достойнството ѝ и е създадена, ако не враждебна, то обидна и застрашителна среда с оглед евентуално загубване на работа си.

РЕШЕНИЕ №245/17.06.2016 Г.

Съгласно чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. по въпросите, които не са уредени в този раздел, се прилагат разпоредбите на Административнопроцесуалния кодекс.

Според чл. 62, ал. 1 от Административнопроцесуалния кодекс „Преди изтичане на срока за обжалване административният орган може да отстрани допуснати непълноти в акта. За нанесените промени се съобщава на заинтересованите лица. Решението за допълване подлежи на обжалване по предвидения в този кодекс ред.“

ал. 2 Очевидни фактически грешки, допуснати в административния акт, се поправят от органа, който го е издал, и след изтичане на срока за обжалване. За поправката на очевидни фактически грешки се съобщава на заинтересованите лица. Решението за поправянето подлежи на обжалване по предвидения в този кодекс ред.

ал. 3 Органът, издал решението, по искане на страните изяснява писмено действителното му съдържание. Тълкуване не може да се иска, след като актът е изпълнен. Актът за тълкуване подлежи на обжалване по предвидения в този кодекс ред.

В закрито заседание Четвърти състав разгледа депозираната в Комисията за защита от дискриминация молба от адв. ХХХ в качеството му на пълномощник на ответната страна по пр. №205/2014 г. Формулирано е искане по чл. 62 от АПК, субсидиарно приложим на основание чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр., за допълване на постановеното Решение №207/30.05.2016 г. по пр. № 205/2014.

Мотивите за това са, че в постановеното решение не се намира отговор на въпроса дали ответната страна ХХ АД е извършила дискриминация по отношение на посоченото в доклада-заключение, определил предмета на производството, поради което се счита, че решението е непълно. Посочва се, че доколкото няма произнасяне по предмета на преписката, интересите на представляваното от ответната страна дружество в това производство са накърнени, защото няма отговор на поставения въпрос. Според депозираната молба ХХХ съставът се произнесъл по въпрос, който не е изследван в производството, не бил предмет на събиране на доказателства и законосъобразността на решението в тази му част ще бъде предмет на съдебен контрол.

Постановеното Решение е по повод образувано производство с оплаквания за осъществена непряка дискриминация от концесионера на Ски зона с център гр. Х спрямо дружествата, сигналоподатели в производството пред КЗД - ХХ ООД и ХХ ЕООД.

В инициативния документ е посочено, че преди откриване на зимен сезон 2013/2014 г., на интернет страницата на дружество ХХ АД е публикувано съобщение, свързано със стартиралата продажба на лифт карти за ски учители на територията на ски зоната в гр. Х. Уточнява се, че в съобщението била определена квота от 250 лифт карти, които могат да бъдат закупени от ски учителите. Пояснено е, че в предходни години двете дружества-сигналоподатели имали проблеми със закупуването на лифт карти за ски учители. Ето защо, още в деня на публикуване на съобщението, членове на представляваните от тях ски училища посетили касите за продажба, но определената квота била запълнена и им били отказани лифт карти за ски учители.

Според изложеното, минути след публикуването на съобщението за стартиралата продажба на лифт карти за ски учители било публикувано ново съобщение, което съдържало информация, че всички карти били продадени. Отбелязва се, че в съобщението липсва решение на ръководния орган на дружеството, от което да е видно как е определен броят на ски учителите, които имат право да закупят лифт карти, както и на какъв принцип се избират те. Направено е уточнение, че лифт карти за ски учители, упражняващи професията си на територията на ски-зоната в курортен комплекс ХХ, се издават единствено от концесионера - ХХ АД, който е собственик на Ски училище ХХ. Посочва се, че практиката през последните години показва, че лифт картите за ски учители на територията на ски зоната били предоставяни единствено на инструкторите от Ски училището.

С нотариална покана представляващите двете дружества сигналоподатели поканили ХХ АД да им продаде лифт карти за ски учители.

Според изложеното, отказът за предоставяне на лифт карти за ски учители на членовете на Ски училищата довело до неравното третиране на тези училища по отношение на състава им, който се състои от лица с придобита правоспособност да упражняват професията „ски учител“.

Извършеното нарушение се състояло в неоснователното определяне на квота на лифт картите, които са отпуснати за продажба на ски учители, както и в неоснователния отказ от страна на ХХ АД да предостави на членовете на съответните ски училища лифт карти за ски учители, с което се препятства законното им право валидно да упражняват професията си на територията на ски-зоната в курортен комплекс ХХ. Заявено е, че въвеждането на квота, както и отказът на ХХ АД, макар и привидно неутрални по характер, водят до дискриминация въз основа на посочения в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. признак – „обществено положение“.

На следващо място се посочва, че отказът за предоставяне на лифт карти за ски учители представлява отказ от предоставяне на услуга по смисъла на чл. 37 от ЗЗДискр.

С оглед проведено проучване и събраните доказателствени материали в хода на производството, решаващият състав преценява, че по силата на чл. 9 от ЗЗДискр. на КЗД е предоставена възможност да извърши преценка дали може да се направи предположение, че е

налице дискриминация от някои факти, които не установяват с абсолютна увереност наличието на дискриминация, за да се приеме, че тя е доказана, ако ответната страна не установи, че не е нарушено правото на равно третиране. Съставът преценява, че има индиция въведената със заповед мярка, препращаща към Общите условия за издаване, продажба, валидност и ползване на билети и лифт карти за въжените линии в ски – зона с център гр. Х, неоправдано създава ограничение на достъпа до дейност на ски учителите, които отговарят на условията на чл. 146, ал.1 и сл. от Закона за туризма, но чиито документи за квалификация и правоспособност не са издадени от Сдружение „Българско ски училище“ или не следва да бъдат третирани като такива. В случая „общественото положение“ е именно въведеният критерий на ограничението, доколкото става въпрос за съвкупност от качества, които би трябвало да отразяват правоспособност, квалификация, умения за упражняване на дейност като ски учител.

В случая производство има за цел оценка поведението на ХХ АД във връзка със засягането на права на ски учители - физически лица и въобще ски учители, неотговарящи на условията на заповед 11111, препращаща към Общите условия за продажба на лифт карти на територията на ски център гр. Х. По преписката не се опровергава обстоятелството, че издадените от ХХ АД заповед 11111 и Общите условия за продажба на лифт карти на територията на ски център гр. Х създават вероятност за неравно третиране.

Съставът приема, че при липса на изрична регламентация документите, издавани от Сдружение ХХХ, свързани с упражняване дейност като ски и сноуборд учители, могат да се квалифицират като документи за квалификация или професия „ски учител“ под условие, доколкото липсват необходимите държавни стандарти и доколкото са спазени общите изисквания по действащото законодателство. От друга страна, според становището на министъра на туризма не съществува правна пречка сдружението да провежда курсове и да издава удостоверения за ски и сноуборд учители. Ето защо, според настоящия състав неблагоприятният резултат е положението на физическите лица ски и сноуборд учители и възможностите им да бъдат наети в съответни ски училища, като неравното третиране обхваща и ски училищата, които искат да наемат физически лица за ски и сноуборд учители.

С оглед това съставът приема за установено, че с издаването на заповед №11111 и разписаните в чл. 11, т.т. 1-4 от Общите условия за издаване, продажба, валидност и ползване на билети и лифт карти за въжените линии в ски – зона с център гр. Х, за зимен сезон 2013-2014 г. ответната страна ХХ АД поставила условия за лицата, желаещи да упражняват ски учителска дейност на територията на Ски центъра, да притежават правоспособност за извършването ѝ, документирана с представянето на: удостоверение за ски инструктор, инструкторска карта за месторабота и инструкторска карта пластика, издадени от направление „Български ски инструктори“ към БФСки е осъществило непряка дискриминация по признак „обществено положение“ като са създадени ограничения за достъпа до дейност на ски и сноуборд учителите, които отговарят на условията на чл. 146, ал. 1 от Закона за туризма, но за чиито документи за квалификация и правоспособност се счита, че не са издадени или не са признати от БФСки.

Подобна мярка по принцип представлява видимо неутрална практика по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., поставяща лицата от дадена група в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица на основата на защитен от ЗЗДискр. признак, предвид което със същото решение е дадена препоръка на ответната страна на ХХХ АД занапред да се въздържа от подобни действия и да се съобразява със разпоредбите на ЗЗДискр. при приемане на свои дружествени актове, като не поставя изисквания, надхвърлящи установеното в действащото законодателство и да предоставя равни възможности на всички ски и сноуборд учители, отговарящи на съществуващите стандарти за образование, квалификация и правоспособност.

С оглед направеното допълнително искане, съставът коментира в Решението си, че постановеното предходно решение №207/30.05.2016 г. на Четвърти СПЗС по пр. №205/2014 г. е изпратено на страните. Видно от приложената по преписката обратна разписка ответната страна ХХХ АД е получила горепосоченото решение на 03.06.2016 г. КЗД приема искането за допълване като допустимо, направено от страна с правен интерес.

Съставът следва да посочи, че има съществена разлика между доклада–заключение по чл. 60 от ЗЗДискр. и доклада по чл. 146 от ГПК.

I. Относно позоваването на доклада–заключение по пр. №205/2014 г., направено от адв. ХХХ, Четвърти състав следва да поясни, че докладът–заключение в производствата за защита от дискриминация не съдържа правни изводи и констатации, а само систематизира направените в хода на проучването действия и фактическа обстановка в общ план, като това обстоятелство е отразено в самият доклад.

Същевременно следва да се държи сметка, че регламентацията на доклада по гражданските дела и указанията на съда (чл.146 от ГПК) са отражение на съчетаното приложение на основните начала на гражданския процес - служебно начало, при което съдът съдейства на страните за изясняване на делото от фактическа страна (чл. 7, ал. 1, изр. 2 от ГПК); състезателно

начало, чиято основна характеристика е свързана с необходимостта заинтересуваните страни да посочат фактите, на които основават исканията си и да проведат доказване на тези факти (чл. 8 от ГПК); осигуряване на равенство на страните при упражняване на тези им процесуални права (чл. 9 от ГПК); създаване по този начин на предпоставки за установяване на истината относно фактите, които са от значение за решаването на делото (чл. 10 от ГПК). В този смисъл докладът по делото е от особено значение за постановяване на правилно и съобразено с обективната фактическа действителност решение по материалноправния спор. Докладът е насочен да ориентира страните при упражняване на техните процесуални права. Регламентацията на дължимите от съда процесуални действия по докладване на делото е императивна и пропусъкът на първоинстанционния съд да извърши доклад, респективно извършването на непълнен или неточен доклад, следва да се квалифицира като нарушение на съдопроизводствените правила. Това нарушение не обуславя нито нищожност, нито недопустимост на първоинстанционното решение, тъй като докладването на делото по реда на чл. 146 от ГПК не е насочено към обезпечаване на неговата валидност, нито е свързано с наличието на процесуалните предпоставки относно съществуването или надлежното упражняване на правото на иск.

За пълнота следва да се посочи, че с разпоредбата на чл. 60, ал. 2 от ЗЗДискр. се урежда призоваването на страните и уведомяването на заинтересуваните лица по реда на Гражданския процесуален кодекс, като законодателят е предвидил възможност за неуредените въпроси КЗД да прилага субсидиарно разпоредбите на АПК по аргумент чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съставът следва да посочи, че с подаването на сигнала по пр. №205/2014 КЗД е сезирана с искане за установяване на дискриминация по чл.4, ал. 3 от ЗЗДискр. Ответната страна е запозната с неговото съдържание още в хода на проучването по преписката. Отделно, ответната страна е имала възможност да се запознае със събраните в хода на проучването материали. Ето защо твърденията на адв. ХХХ, че съставът се е произнесъл по въпрос, който не е изследван в производството, е неоснователен.

С оглед гореизложеното Четвърти СПЗС постановява Решение, с което отхвърля изложеното искане от адв. ХХХ, в качеството на пълномощник на ответната страна ХХ АД по пр. №205/2014 г. за допълване на постановено решение №207/30.05.2016 г.

РЕШЕНИЕ №395/17.10.2016 Г.

чл.4, ал. 1 и 2 от ЗЗДискр.

чл. 311 от КТ

Съгласно чл. 9 от ЗЗДискр. „В производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен“.

В продължение на 13 години жалбоподателят работи като пазач (въоръжена охрана) в ХХХ АД. Поради факта, че е самотен родител и с финансово задължение към банка, поискал от работодателя си да бъде преместен на по-високоплатена длъжност в дружеството. Счита, че отказът да бъде направено това се дължи на политическата му принадлежност. Малко по-късно трудовото му правоотношение е прекратено. Сравнява се със свои двама колеги, които също като него са подали молби за преместване, но техните са били удовлетворени.

Ответната страна заявява, че молба с искане за преместване на друга длъжност от жалбоподателя не е постъпвала при него, като подчертава, че такава не се съдържа нито в личното досие на ХХХ, нито е представена с жалбата му до КЗД. Отбелязва още, че няма информация за политическата му принадлежност, нито събира такава за служителите си. Посочва, че трудовият договор на жалбоподателя е прекратен на основание чл. 331 от Кодекса на труда, като уточнява, че посочената разпоредба предоставя възможност на работодателя по своя инициатива да прекрати трудовия договор с работника или служителя срещу обезщетение. Приемането на отправеното предложение е личен избор на работника, който може да го приеме или не. В тази връзка се посочва, че ХХХ е направил своя избор и е приел предложението.

По отношение посочените за сравнение в жалбата лица се твърди, че същите са били преназначени от длъжност „пазач въоръжена охрана“ на длъжност „общ работник“ в сектор "Експедиция" още през 2008 г. (много преди прекратяване на трудовия договор с жалбоподателя) по техни писмени молби, които са приложени като доказателства към становището.

От събраните в производството доказателства съставът установява, че трудовото правоотношение с жалбоподателя е прекратено с негово съгласие, изразено в писмена форма при изричното условие, че ще бъде обезщетен по начина, посочен в предложението на работодателя.

В съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. съставът приема, че липсват и доказателства за твърденията на жалбоподателя, че отказът да бъде преместен на друга длъжност за разлика от други негови колеги се дължи на политическата му принадлежност. В хода на производството не се представиха доказателства, че действително такова искане е отправяно до ХХХ АД, докато по безспорен начин се установи, че такива молби са били подадени от лицата сравнителни, поради което съставът отхвърля жалбата като недоказана.

РЕШЕНИЕ №423/25.10.2016 Г.

чл. 45 и 57, ал. 2 от Конституцията на РБ

§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 нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

В инициативния документ ХХХ посочва, че през 2012 г. закупил имот, находящ се в гр. Х. В задната част на закупения УПИ се намирала къща, достъпът до която преди това се осъществявал през имота, който закупил. Посочва, че УПИ се използва с производствена цел и достъпът през него до съседния имот противоречал на изискванията на Закона за храните. Допълва, че достъпът до съседния имот бил осигурен чрез друга част от неговия, като от декември 2012 г. до момента на подаване на жалбата ХХХ и ХХХ (собственици на господстващия имот) подавали жалби до всички възможни инстанции, като твърдели, че жалбоподателят, в качеството му на собственик, ги лишил от достъп до техния имот. През ноември 2012 г. в присъствието на свидетеля ХХХ им бил изчетен нотариалния акт за покупка на имота и бил осигурен новият достъп, като им било указано откъде да влизат в имота си, включително и с превозно средство. За целта им била изпратена и нотариално заверена покана с обяснения за достъпа.

Сочи се, че до този момент са подадени 4 жалби от тяхна страна до РУП - гр. Х с едно и също съдържание - липса на достъп до имота. Една жалба е до Министерството на вътрешните работи със същия проблем, по която е заведена преписка. През август 2014 г. за шести път бил привикан в полицията и давал обяснения как лишил хората от достъп до имота им. Според ХХХ в жалбите си до Община Х ответните страни твърдят, че имотът е общинска собственост, а не частна и че той ги лишавал от достъп без да има право да се разпорежда с него. Общината отговорила, че имотът е собственост на жалбоподателя и е осигурен достъп до техния имот. Според жалбоподателя ЗУТ указва, че при подадени жалби срещу собственик, до решаване на казуса, не може да се извършва никаква дейност, което от своя страна лишавало жалбоподателя от правото да ползва имота си за целите, за които го закупил, като дори не бил допускан в югозападната му част. Сочи, че са му правени редица проверки във връзка с подадените жалби срещу него, но нито една не е установила закононарушение. Според него в момента единственото, което можел да прави с имота си е да минава през него без да упражнява каквато и да е дейност.

Жалбоподателят допълва, че ответните страни с действията си създавали атмосфера на неприязън на живущите наоколо спрямо него, наричайки го „мошеник“, „луд“, „дете на алкохолици“ и т.н. Информира, че ответните страни иницирали и подписка в квартала за изселването му. Всичко това жалбоподателят приема за системен психически тормоз, който пречи както на здравословното му състояние, така и на възможността му да упражнява и развива дейността си, най-вече - да ползва закупения от него имот.

Ответните страни посочват, че превратно и незаконосъобразно се тълкуват и представят спорните моменти. Допълват, че оспорването на ПУП е тяхно право като заинтересовани лица и собственици на поземлен имот, находящ се в урбанизирана територия - ниско застрояване. Ответните страни считат, че като са лишени от нормален достъп до жилището си, това не дава право на жалбоподателя да ги заплашва и да проявява към тях психически тормоз. Твърдят, че по стария ПУП достъпът до имотите им до края на ноември 2012 г. бил осигурен. Съществувала улица, осигуряваща както пешеходен достъп, така и за движение на МПС. По новопредвидения и невлязъл в сила ПУП за ЧИ на ЗРП (обжалваем в настоящия момент) се предвиждало нова задънена улица, осигуряваща достъп. През 2012 г. ХХХ закупил имот УПИ комплексно жилищно и обществено застрояване, след което му направил вътрешно заграждение, с което се възпрепятствал достъпа не само до техния имот, но и на живущите в блоковете. Продължително време на заведените преписки в Община Х не се отговаряло, поради което завели административно дело. Влязлото в сила решение предоставят, ведно с тяхно становище и предложение за прокарване на временен път.

На следващо място се посочва, че във връзка с осигуряването на транспортен и пешеходен достъп до имота със заповед на кмета на Общината е допуснато изработването на ПУП-ПРЗ за ЧИ, като такъв е изработен и приет с решение на Общинския съвет, като решението за приемането му е обнародвано в Държавен вестник. С така изготвения ПУП е предвидено изграждането на улица тупик, с която да се осигури достъп до имота на ответните страни. ПУП е обжалван от тяхна страна и изготвеният и одобрен ПУП - ПРЗ за ЧИ на гр. Х не е влязъл в сила, поради което е невъзможна и неговата реализация.

Общината посочва, че многократно е опитвано да бъде решен проблемът между жалбоподателя и семейство Х, но до момента безуспешно. Допълват, че образуваното адм. дело на АС – Х, по което се обжалва ПУП, осигуряващ достъп до имота на семейство Х, към момента не е приключило с влязло в сила решение.

С оглед установената фактическа обстановка за постановяването на законосъобразно и правилно решение съставът взема предвид, че предметът на производството е ограничен до отговор на въпроса дали посредством подаването на жалби и сигнали до различни институции ответниците са осъществили дискриминация спрямо жалбоподателя. Извън компетенциите на Комисията за защита от дискриминация, а и неотносими към предмета на производството, са евентуалното разрешаване на възникналия между страните спор с вещноправен характер, както и квалифицирането на обстоятелствата, свързани с действията и бездействията на общинската администрация и другите компетентни органи във връзка с определянето на границите на поземлените имоти и осигуряването на достъпа до тях.

Правото на жалби, предложения и петиции на гражданите е основно тяхно право съгласно чл. 45 от КРБ. В действителност подаваните жалби нерядко се оказват неоснователни и извършваните въз основа на тях проверки от страна на компетентните органи често не водят до установяване на закононарушения. Настоящият състав също така не би могъл да пренебрегне хипотетичната възможност да бъде злоупотребявано с това право от страна на подателите на жалби и сигнали. Тази вероятност е взета предвид и от конституционния законодател в чл. 57, ал. 2 от КРБ. Все пак, с оглед конкретиката на случая, съставът счита, че посредством подаването на жалбите от страна на ответниците не е осъществен тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо ХХХ. Очевидно, броят на подадените жалби не е драстичен и интензитетът на тяхното подаване не е висок - така например до органите на МВР са изпратени 6 броя жалби в рамките на период от около две години. Също така няма каквито и да било данни по преписката, че действията на ответниците са насочени единствено към създаване на враждебна, обидна и застрашителна за ХХХ среда и не са свързани с упражняването на гарантираните от Конституцията техни права (в този смисъл Решение №9595/03.07.2012 г. по адм. д. №5610/2012 г. на Върховния административен съд, Петчленен състав). Следва да се има предвид, че във връзка с някои от проверките, извършени от служители на МВР по подадени от ответниците жалби, са издадени и предупредителни протоколи по чл. 56, ал. 2 от ЗМВР – отм., с които е указано на жалбоподателя да се въздържа от определено противоправно поведение. На следващо място сезирането на съдебните органи (с изключение на частната тъжба, във връзка с която е постановена Присъда от 19.05.2014 г.), областния управител, омбудсмана на Република България и Президента на Република България от страна на ответниците касае дейността на кмета на общината и Общинския съвет във връзка с устройството на територията, вкл. изготвянето и одобряването на ПУП, поради което тези действия на ответниците също не биха могли да бъдат възприети като форма на тормоз спрямо жалбоподателя. Видно от приложените по преписката материали не само ХХХ и ХХХ, но и други лица, живущи в близост до имота на ХХХ, са подавали оплаквания в тази връзка. Броят на тези лица е около петдесет, което се установява от приложеното по настоящата преписка Възражение от група граждани, живущи в кв. 34 и кв. 38 по плана на гр. Х – 76 част. Съгласно вече цитираното Решение на ВАС, тези обстоятелства следва да се вземат предвид при преценката дали в дадения случай става въпрос за осъществяване на дискриминация под формата на тормоз посредством злоупотреба с правото на жалби или не.

Във връзка с оплакванията на жалбоподателя за отправени спрямо него обиди от ответниците настоящият състав не кредитира показанията на свидетелката ХХХ. От една страна, последната е съпруга на жалбоподателя и негов прокурист в качеството му на едноличен търговец, като също така ползва имота, във връзка с който е възникнал имущественият спор между страните, а от друга – нейните показания не намират подкрепа в нито едно от останалите събрани в хода на производството доказателства. Следователно, не може да се установи и наличието на тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., който да е осъществен словесно от страна на ХХХ и ХХХ спрямо ХХХ.

РЕШЕНИЕ №385/06.10.2016 Г.

Съгласно разпоредбата на §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 накарняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда.

В т. 3 на същата разпоредба е уредено, че „преследване“ е:

- а) по-неблагоприятно третиране на лице, което е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действие за защита от дискриминация;*
- б) по-неблагоприятно третиране на лице, когато свързано с него лице е предприело или се предполага, че е предприело или ще предприеме действия за защита от дискриминация;*
- в) по-неблагоприятно третиране на лице, отказало да дискриминира.*

Съгласно §1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр. „подбуждане към дискриминация“ е пряко и умишлено насърчаване, даване на указание, оказване на натиск или склоняване към извършване на дискриминация.

С оглед описаните обстоятелства в инициативния документ и представеното становище от ответната страна, в хода на производството по безспорен начин се установи, че жалбоподателката ХХХ е заемала длъжността „учител“ в ЦДГ ХХ – гр. Х до 15.10.2014 г., като дотогава е била и председател на Синдикална организация на СБУ в детското заведение.

В инициативния документ жалбоподателката твърди, че по-рано през март 2014 г. е подала жалба за дискриминация до КЗД, по която било образувано производство. Посочва се, че директорката на ЦДГ, която е ответна страна в настоящото производство, след като се запознала с жалбата, информирала педагогическия екип на детското заведение за съдържанието и изложените оплаквания в отсъствие на жалбоподателката. В резултат педагогическият екип подписва становище, с което се разграничава от жалбата и заявява, че не е дискриминиран.

Според изложеното, на 14.07.2014 г. е проведено Общо събрание на детската градина, на което ХХХ като синдикален лидер е заменена от друго лице, тъй като си е позволила да въвлече колегите си в „интриги и проблеми, несвойствени и неприемливи за педагогическата професия“. Според твърденията на жалбоподателката дори ѝ било искано писмено обяснение за подадената жалба до КЗД.

Освен това жалбоподателката посочва, че през октомври 2014 г. при осъществяване на процедурата за диференцирано заплащане на учителите е била оценена с 34 точки, докато в предходната година е имала 75 точки.

Решаващият състав взе предвид следното:

Съгласно уведомително писмо, приложено по преписката, ответната страна била уведомена, че на 14.07.2014 г. инициативният комитет при СБУ в ЦДГ ХХ ще проведе извънредно събрание. Именното на това събрание синдикалните членове вземат решение ХХХ да бъде свалена от поста „председател на синдиката“, за чиито причини е надлежно уведомена с изрично писмо. Този безспорен факт, ведно с липсата на доказателства в съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр., уличаващи ответната страна в намеса в работата на синдикалната организация и по-конкретно във взимането на това решение, налагат извода, че директорът на ЦДГ ХХ – гр. Х не е упражнил влияние при осъществяване на свободната синдикална дейност на работещите там, за да може ответната страна да носи отговорност по ЗЗДискр.

По изложените по-горе мотиви съставът намира за неоснователни и недоказани твърденията за осъществен тормоз, преследване и подбуждане към дискриминация спрямо жалбоподателката с подадената от група педагози жалба срещу нея. От въпросния документ става ясно, че същият е по инициатива на нейни колеги. Последните са заявили, че не желаят да бъдат въвлечени във влошените между жалбоподателката пред КЗД и директора на детското заведение отношения (такива са установени в произнесеното от КЗД решение по преписка №184/2014). В хода на настоящото производство не се установява някаква връзка (въздействие) между ответната страна и заявеното писмено желание на служителите от детското заведение да не бъдат намесвани в създадения конфликт, поради което съставът не счита, че същото може да бъде квалифицирано като тормоз или подбуждане към дискриминация по смисъла на ЗЗДискр.

Относно оплакването, че определените ѝ 34 точки от процедурата за определяне на допълнително трудово възнаграждение през октомври 2014 г. представляват преследване спрямо нея заради подадената през същата година жалба, съставът установи, че видно от представената оценъчна карта действително на жалбоподателката са определени 34 точки от максимални 100. Безспорен факт е, че през предходната учебна година (2012/2013 г.) е оценена със 75 точки. Сравнявайки обаче двете оценъчни карти установява, че разликата в получения брой точки се дължи на по-ниските ѝ оценки основно по показателите „Получени професионални отличия и награди през оценявания период и избрани от детската градина, училището, обслужващото звено показатели“, „Работа с родителите“ и „Работа в методически обединения и подпомагане на новопостъпили учители“. Вземайки предвид, че след възникналия между страните конфликт и отрицателното отношение на педагогическия персонал към случващото се, изразено чрез смяната на жалбоподателката с друг синдикален лидер и изричната му молба да ѝ бъде наложено дисциплинарно наказание, съставът приема за напълно обосновано по-ниското оценяване на ХХХ от предходната година. Същото се явява адекватно на влошените отношения между нея и педагогическия колектив. Няма как в ситуация, в която жалбоподателката е сигнализирала различни институции (медии, Инспекторат и Прокуратура) за евентуални нарушения ответната страна да я оцени с максимален брой точки, например, по критерия „Личен принос на учителя за утвърждаване престижа на детската градина сред обществеността и конкретни действия за привличане на деца“ или след подадената срещу ХХХ жалба от баба на дете, посещаващо нейната група, оценките ѝ по различните показатели, свързани с работата с деца да бъдат максимални. Важно е да се отбележи още, че никое от лицата, с които се съгласува оценката (председателя на синдикалната организация на СБУ в детското заведение и председателя на методическото обединение и на комисията по квалификация) не е направило възражение относно определените 34 точки на жалбоподателката. Този факт заедно с факта, че и в предходната година, когато жалбоподателката е оценена с почти най-висок брой точки - 75 (най-висок резултат – 78 точки), също е била недоволна от оценката и това станало предмет на производството по пр. №184/2014 г., говори, че конфликтът между двете страни е изключително тежък, но същият не представлява нарушение - дискриминация или преследване - по смисъла на ЗЗДискр.

5. ПЕТИ СПЕЦИАЛИЗИРАН ПОСТОЯНЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Пети специализиран постоянен заседателен състав

В производството за защита от дискриминация Пети СПЗС е специализиран по признаците „увреждане“, „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“. Сред тях най-голям е делът на оплакванията за дискриминация по защитения признак „увреждане“. Често защитата му се реализира не директно от засегнатите лица, а по жалби на техни близки, както поради тяхното физическо състояние, така и поради ниска или преклонна възраст.

Немалка част от решенията, постановени от Пети специализиран постоянен заседателен състав касаят нарушение на законоустановеното задължение за поддържане на достъпна среда за хората с увреждания. Специфично е, че в почти всички от тях се установява наличие на дискриминация. Хората с увреждания са една от най-уязвимите групи и затова българският законодател е създал законова рамка за защита на техните права и създаване на условия за тяхната интеграция и изравняване на възможностите им в обществото. Освен в ЗЗДискр. защита на хората с увреждания е дадена в Конституцията на Р България, Закона за интеграция на хората с увреждания, Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Закона за здравето, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за закрила на детето и други.

Чести са оплакванията за нарушение на забраната за дискриминация при достъпа до стоки и услуги и свързани с нарушаване на забраната за по-неблагоприятното третиране на работниците от страна на работодателя заради възрастта, както и с нарушаване на забраната за по-неблагоприятното третиране от страна на медии на лица заради сексуалната им ориентация. Важно е да се отбележи значението на практиката на състава, свързана с оплаквания в сигнали и жалби относно дискриминационни разпоредби в законодателни актове и санкционирането на компетентните органи, които са допуснали приемането на дискриминационни правни норми.

В КЗД постъпват най-много оплаквания за нарушение на забраната за дискриминация по признак „увреждане“, които се разглеждат от Пети СПЗС, след съставния признак „лично положение“, който включва множество елементи от личното положение на жалбоподателя. Само за 2015 г. по признак „увреждане“ са образувани 108 преписки (броят на подадените жалби и сигнали като цяло за КЗД постоянно се увеличава).

Гражданите, подпомогнати от регионалните представители, оказват правна помощ на жалбоподателите, които вече добре разпознават българския орган за равнопоставеност като гарант за зачитане на техните права.

Затвърди се практиката неправителствени организации да бъдат участници в специализираното производство пред КЗД в качеството си на заинтересовани страни, които играят важна роля за сезиране на органа при нарушения на антидискриминационното законодателство.

Като независим специализиран държавен орган, КЗД вече 10 години успешно изпълнява своята мисия в борбата срещу различните прояви на дискриминация в Република България. С

непротиворечивата практика на Пети СПЗС по прилагане на антидискриминационното законодателство по признаци „увреждане“, „възраст“, „сексуална ориентация“ и „семеино положение“ в различни сфери на обществения живот (най-често във връзка с ограничената възможност навсякъде в страната за достъп на хора с увреждания до хотели, заведения за хранене, банки, офиси на мобилни оператори, учебни заведения, както и по посочените признаци за дискриминация в сферата на заетостта) се създадоха стандарти на едно модерно общество - толерантно към различните и загрижено за уязвимите групи хора.

РЕШЕНИЕ №221/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №36/2013 Г.

§1, т. 7, във връзка с чл. 4, ал. 2 и чл. 37 от ЗЗДискр.

Засяга утвърдения от 01.09.2012 г. Ценоразпис за извършваните видове услуги в Националната библиотека - гр. Х, с който е наложено неоснователно ограничение по отношение на лицата, имащи психично увреждане, да се възползват от право на безплатна читателска карта за разлика от други лица с увреждания, на които е дадено такова право.

Производството по преписка №36/2013 г. е възобновено с Разпореждане на Председателя на КЗД въз основа Решение на АС СГ, с което е отменено постановеното Решение от 07.02.2014 г.

Сигналът пред КЗД е подаден от Сдружение ХХХ - гр. Х, представлявано от ХХХ, в качеството на председател на управителния съвет. Инициативният документ е насочен срещу Национална библиотека - гр. Х, представлявана от директора проф. д.ф.н. ХХХ.

По указанията на АССГ за изясняване на активната легитимация, съставът е съобразил представеното като доказателство по преписката Решение за регистрация от 14.04.2004 г. на СГС, от което е видно, че сдружение ХХХ е сдружение с нестопанска цел, обединяващо семейства и близки на потребителите на психични услуги и има за цел освен другото, контрол на спазването на човешките и гражданските права на хора с психични заболявания. Сдружението осъществява дейност в обществена полза, като подпомагане на потребителите и близките им при търсене на работа, жилище, творческа и социална интеграция. Решението на СГС е дало основание на състава да приеме, че сдружение ХХХ в конкретния случай е сигналподател в производството пред КЗД и представлява сдружение по смисъла на чл. 3 от ЗЗДискр., което би могло да действа за защита правата на своите членове и подател на сигнал от свое име. Сдружението е подател на сигнала пред КЗД, за което не е необходимо да притежава правен интерес или да отговаря на условията по чл. 3 от ЗЗДискр., с оглед на което съставът, след като преценява необходимостта от изясняване на активната легитимация на сигналподателя, счита, че сигналът отговаря на изискванията на закона и следва да бъде разгледан. Съобразно указанията на АССГ, като ответник при повторното разглеждане на преписката участва Националната библиотека, представлявана от директора й.

Ответната страна декларира целта по отношение на въведения текст в ценоразписа, която е да се предпазват правата и интересите на служителите в библиотеката, като приема, че тази цел е легитимно оправдана в защита на тези интереси. Съставът обаче не споделя разбирането, че така защитеният интерес е публичен и приема, че спорният текст предвижда различно третиране на база защитен признак, което представлява по-неблагоприятно третиране спрямо една особено уязвима група. На практика е поставен знак за равенство между лица с психични смущения и лица с неконтролируемо поведение. С това са засегнати отношенията от публичен порядък за защита на които Законът за защита от дискриминация предвижда забрана.

Възможните изключения, при които неравенството не се счита за дискриминация, описани в хипотезите на чл. 7 от ЗЗДискр., не обхващат този случай. Понятието за увреждане и кръгът на защитените лица са изяснявани от СЕО при тълкуване на Директива 2000/78 за равенството в заетостта. Душевно увреждане е „ограничение, което има за последица специфична форма на „умствено или психологическо разстройство и което затруднява участието на лицето в професионалния живот“. Българското законодателство срещу дискриминация на хора с умствени увреждания принадлежи към социалния модел, в рамките на и под влияние на който са изготвени, както ЗЗДискр., така и Законът за интеграция на хората с увреждания. По смисъла на пар.1, т. 1 от ПЗР на ЗИХУ умственото увреждане е всяка загуба или нарушение в психиката на даден индивид. Систематичното тълкуване - пар.1, т. 2, показва, че общото понятие за увреждане не се влияе от извод за трайност. Все пак, законът предоставя засилена защита, когато функционалното ограничение, предизвикано от увреждането, води до степен на намалена работоспособност или вид и степен на увреждане 50% или по-тежко. Предразсъдъците срещу лицата с душевни заболявания, характерни с доминиращи отрицателни нагласи на отхвърляне и страх, са сред последните невидими и все още социално приемливи форми на дискриминация.

Поради така изложените съображения, Пети СПЗС приема, че включването на спорния текст в ценоразписа на Националната библиотека не може да бъде оправдано с декларираната от ответната страна цел и представлява неравно третиране по смисъла на § 1, т. 7, във връзка с чл.

4, ал. 2 и чл. 37 от ЗЗДискр. доколкото една група лица, обособена поради своето специфично здравословно състояние, бива третирана по-неблагоприятно при предоставянето на обществена услуга. Съставът намира, че включената в част втора от ценоразписа забележка по отношение на групата лица с психични увреждания, създава предпоставка за дискриминация, поради което следва да бъде отменена.

С оглед гореизложеното Пети СПЗС, на основание чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., постановява, че включената забележка в Ценоразписа на Националната библиотека - гр. Х, създава предпоставки за неравно третиране на лица с психични увреждания в сравнение с други лица с увреждания и дава предписание, на основание чл. 76, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр., на библиотеката да премахне забележката в Ценоразписа, поставяща акцент върху групата на лицата с психични увреждания, лишавайки ги от възможността да получават безплатна читателска карта.

РЕШЕНИЕ №216/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №425/2014 Г.

чл. 27, ал. 1, т. 3 от Закона за кредитиране на студенти и докторанти

Преписката е образувана по жалбата на ХХХ срещу разпоредбата на чл. 27, ал. 1, т. 3 от Закона за кредитиране на студенти и докторанти (ЗКСД) и/или тълкуването на същата точка от страна на Министерство на образованието и науката и ХХ Банк АД, също по жалба и допълнение, подадени от ХХХ от гр. Х срещу разпоредбата на чл. 27, ал. 1, т. 3 от ЗКСД, както и въз основа на жалба, подадена от ХХХ от гр. Х срещу същата разпоредба.

И трите подадени жалби са срещу разпоредбата на чл. 27, ал. 1, т. 3 от Закона за кредитиране на студенти и докторанти, като предметът на спора е идентичен, тъй като са изложени оплаквания на основата на признак „семейно положение“ срещу една и съща действащата нормативна уредба. С оглед оплакванията за дискриминация по признак „семейно положение“, разглеждането им е обединено в едно производство.

Поставеният за разглеждане въпрос касае правна норма от действащото законодателство, съгласно която държавата заплаща непогасената част от общия размер на задължението (главница и лихви) по договор за кредит при раждане или пълно осиновяване на второ или следващо дете в рамките на 5 години от изтичането на гратисния период, която жалбоподателите в настоящото производство считат за непряка дискриминация.

От една страна поставените от жалбоподателите въпроси касаят предприетите от страна на държавата позитивни мерки в областта на образованието, а от друга страна са поставени въпроси, касаещи раждаемостта и демографската политика (в тази връзка виж становище №90-17-44/05.05.2015 г на министъра на финансите).

Условията и редът за кредитиране на студенти и докторанти с държавна финансова подкрепа се регламентират от Закона за кредитиране на студенти и докторанти. Целта му е да се подкрепят условията за достъп до висше образование – по арг. чл. 2, ал. 1 от с.з. Държавната финансова подкрепа се изразява в това, че държавата гарантира главницата и лихвите (уговорена лихва и лихва за забава) на кредитното задължение - чл. 4, т. 1 от ЗКСД.

Кредитите по този закон съгл. чл. 5 се отпускат за целия или за част от периода на обучение съгласно учебния план за заплащане на учебните такси и издръжка (във втория случай при раждане или пълно осиновяване на дете по време на обучението). Кредити по този закон съгл. чл. 6 се предоставят от банки, сключили с министъра на образованието и науката типов договор, уреждащ правата и задълженията на държавата и на банката (чл. 6). Съгласно чл. 16, ал. 3 от същия закон в случай, че договор за кредит при условията на този закон е сключен с банка, която не е подписала типов договор по чл. 7, кредитополучателят е длъжен да върне само чистата стойност на кредита, но не дължи лихви, такси и други разходи. В разпоредбата на чл. 8, ал. 2, т. 3 от ЗКСД е регламентирано, че министърът на образованието и науката взема решение за погасяване на кредитното задължение към банката или на част от него в случаите, предвидени в ЗКСД. Кредитите по ЗКСД се предоставят от банки, сключили типов договор с министъра на образованието и науката, който урежда правата и задълженията на държавата и банките във връзка с участието в системата за кредитиране на студенти и докторантите с държавна финансова подкрепа. Този типов договор се утвърждава от министъра на образованието и науката след съгласуване с Националния съвет на студентите и докторантите.

Предмет на преценка по преписката е въпросът дали непризнаването от страна на държавата заплащането на непогасената част от общия размер на задължението (главница и лихви) по договора за кредит при раждане или пълно осиновяване на второ или следващо дете преди изтичането на гратисния период осъществява дискриминация на основата на признак „семейно положение“. ЗЗДискр. 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. С оглед предмета на спора, съставът счита, че трябва да се изясни въпросът дали приетите критерии, касаещи периода, в който е родено второто дете (преди или след гратисния период) и имащи значение за това дали държавата ще заплати непогасената част от

общия размер на задължението по договора за кредит по реда на чл. 27, ал.1, т.3 от ЗКСД са оправдани, т.е дали целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ. Именно при преценката на мерки, предприети за преодоляване на неравенството, стои концепцията за „пропорционалността“, т.е. доколко мерките премахват съществуващото неравенство; дали могат действително да намалят това неравенство и дали избраните средства и тяхното въздействие не прекращават предела на тяхната необходимост. Очевидно е, че с въвеждането на разпоредбата на чл. 27, ал. 1, т. 3 от ЗКСД, волята на законодателя е била да се подпомогнат лицата, ползвали кредит по реда на ЗКСД, които имат повече от едно дете. Тази теза се е потвърдила и от представените по преписката становища на МОН, че законът има социална насоченост, като е предвидено опрощаване на получените кредити за студенти инвалиди, както и за студентки родили по време на следването си.

В случая ответните страни не са дали ясен отговор на въпроса, каква е преследваната цел чрез въведения критерий, свързан с периода, в който е родено второто дете, за да се възползва от държавната финансова подкрепа конкретната група лица. Това дава основание на състава да приеме, че е налице несъразмерно по-лош ефект върху групата лица, които биха могли да се ползват от тази разпоредба спрямо други лица „в сравнима ситуация“ по причини, свързани изцяло или отчасти с определянето на този критерий.

С оглед изложената фактическа обстановка и приложените от страните доказателства е видно, че МС два пъти е изпращал на НС проект на ЗИДЗКСД с вносител министъра на образованието, младежта и науката и проект на ЗИДЗКСД с вносител министъра на образованието и науката. Съответно е посочено, че с §10 и §14 от тези законопроекта са предложени изменения на чл. 27, ал. 1, т. 3, а именно: „раждане или пълно осиновяване на второ или следващо дете по време на гратисния период или в рамките на 5 години от изтичането му“. В тази връзка Пети състав приема, че с така приетите критерии разписани в чл. 27, ал. 1, т. 3 от ЗКСД, с които държавата поема задължението да заплаща непогасената част от общия размер на задължението (главница и лихви) по договора за кредит при раждане или пълно осиновяване на второ или следващо дете в рамките на 5 години от изтичането на гратисния период, с оглед определяне на периода, в който е родено второто дете, са създадени условия за по-неблагоприятно третиране на лицата, на основата на признак „семеино положение“.

С оглед изложеното и на основание чл. 65, във вр. с чл. 66 от ЗЗДискр. Пети СПЗС постановява решение като приема, че с приетите критерии, разписани в чл. 27, ал. 1, т. 3 от ЗКСД, определящи периода, в който е родено второто дете, се създават условия за по-неблагоприятно третиране на лицата на основата на признак „семеино положение“, което представлява нарушение на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и дава препоръка на основание чл. 47, т. 6 от ЗЗДискр. на Министъра на образованието и науката, с цел гарантиране правото на недискриминация и равенство в третирането и за изпълнение целите на Закона за защита от дискриминация, да предприеме необходимите действия за промяна на приетите критерии, разписани в чл. 27, ал. 1, т. 3 от ЗКСД.

РЕШЕНИЕ № 134/13.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №200/2015 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2, във връзка с чл. 37; чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр.

чл. 36, ал. 5 от Наредбата за определяне и администриране на местните такси и цени на услуги на територията на община Х

XXX е иницирал производство пред Комисията за защита от дискриминация като родител на дете, посещаващо детска градина в гр. Х, родено през декември 2012 г. Жалбоподателят посочва, че през януари 2015 г. били уведомени за Наредба за изменение и допълнение на Наредбата за определяне и администриране на местните такси и цени на услуги на територията на общината, касаеща чл. 36, ал. 5, а именно: не се заплаща такса за първите три деца в семейството, родени след 01.01.2013 г. в община Х. Счита, че е недопустимо за една и съща услуга по вид и качество родителите да заплащат различни по размер такси, които да се определят въз основа на възрастта на децата, тъй като в случая не се касае за данък, а за такса на услуга. Намира, че е нарушен чл. 6, ал. 3 от Наредбата за определяне и администриране на местните такси и цени на услуги на територията на община Х - „Постигане на по-голяма справедливост при определяне и заплащане на местните такси“. Жалбоподателят счита, че с въпросното решение Общинският съвет е извършил пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. чрез по-неблагоприятното третиране на потребителите с родени деца преди 2013 г. спрямо потребителите с родени деца след 2013 г. на една и съща услуга, определяйки им по-неблагоприятни условия - по-високи такси. Жалбоподателят счита, че с това свое решение Общинският съвет нарушава и чл. 37 от ЗЗДискр., според който не се допуска предоставяне на услуга при по-неблагоприятни условия на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Общинският съвет на община Х е имал всички основания да упражни правото си да приеме промяна в Наредбата. Установява се, че Общинският съвет мотивира изменението и допълнението на Наредбата с обективно оправдана цел - стимулиране на раждаемостта и превенция на демографския срив в района на общината. Касае се за положителна мярка в

публичен интерес, която подпомага една група лица в неравностойно положение - семейства с малки деца, в които и двамата родители работят или активно търсят работа. По смисъла на чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр. това не е дискриминация. Ответните страни опровергават твърденията на жалбоподателя за извършена дискриминация, като представят доказателства в подкрепа на твърденията, че промяната в наредбата е била релевантна и иманентно необходима мярка, създадена единствено с цел преодоляване на демографския срив на територията на общината.

Съставът счита, че предприетите промени в Наредбата нямат за цел да създадат условия за неравно третиране, с което да поставят определена категория лица в по-неблагоприятно положение, а единствено и само да се стимулира раждаемостта в общината.

За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице или група лица спрямо друго, е необходимо да се установи обективно наличен противоправен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Данните по преписката сочат, че жалбоподателят сравнява личното положение на сина си, изразено в неговата възраст, с това на деца, родени след 01.01.2013 г. Макар възрастта в случая да е определящ критерий за формиране на размера или за освобождаване от такса за услуга, то следва преди всичко да се има предвид експлицитната оправданост на промяната в Наредбата, че с нея се създава позитивна мярка за в бъдеще, която цели единствено стимулиране на раждаемостта.

Настоящият състав не споделя мнението на ХХХ, че е налице дискриминация, защото лицата, родени след 01.01.2013 г., се намират в сравнимо и сходно положение с това на сина му, роден на 05.12.2012 г. Това съждение е неправилно, тъй като в конкретния случай определящо обстоятелство е не самата възраст на сина на жалбоподателя, а възможността за предоставяне на помощ, която зависи от моментното състояние на общинския бюджет. Нужно е да се подчертае, че положителните мерки представляват помощ, която зависи пряко от способността на даващия тази помощ да помогне. При положение, че тази способност не може да покрие нуждата изцяло, подпомагащият определя каква част от нуждата и при какви условия да покрие. Предоставянето на помощ чрез опрощаване на таксата за общински детски заведения само за деца, чиито двама родители имат постоянна адресна регистрация на територията на общината също е ограничение и различно третиране, но не е дискриминация, защото е оправдано. Общинските данъци и такси, които формират общинския бюджет, се събират главно от такива лица – с постоянна адресна регистрация на територията на общината. Предоставянето на същата помощ само за деца, на които предстои постъпване в общинско детско заведение, е оправдано с оглед необходимостта да се съобразят съответните средства в общинския бюджет занапред. Така се осигурява съответствие между нужда и възможност, т.е. спазва се принципът на съразмерност на положителната мярка. Следва да се има предвид също, че въвеждането на процесната мярка неминуемо е свързано с конкретен момент, в който третирането на децата и свързаните с тях родители се променя. Съществуват различни варианти за извършване на прехода, при който е възможно мярката да засегне и част от „заварените“ случаи или дори всички деца, приети вече в общински ОДЗ-та, но това зависи пряко от възможността на бюджета на даващия. Няма основания да се приеме, че за ответника е било възможно осигуряване на средства за друг вариант на този преходен период. Дори няма твърдение в тази насока.

РЕШЕНИЕ № 153/ 18.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА № 369/ 2014 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2; чл. 7, т. 14 от ЗЗДискр.

§3а, т. 2 от ДР на Правилника за прилагане на Закона за народната просвета

Наредба №1/23.01.2009 г. за обучението на деца със специални образователни потребности и/или хронични заболявания

ХХХ разказва, че синът му е с диагноза „аутизъм“. Твърди, че директорката на Х СОУ – гр. Х не допускала сина му до класната стая, както през учебната 2013/2014 г., така и през учебната 2014/2015 г. Заявява, че счита действията на директорката за дискриминационни, както по отношение на сина му, така и по отношение на самия него като родител. Според него действията на персонала на училището се извършват под натиска на директорката. Жалбоподателят твърди още, че детето му е лишено от възможността да се обучава в комбинирана форма на обучение, тъй като не му се преподава, а вниманието му се ангажира само с рисуване. Допълва, че синът му е разстроен след всеки час по български език, тъй като тетрадката му е „надраскана в червено“.

Ученикът ХХХ, син на жалбоподателя, е дете с увреждане и диагноза „аутизъм“. Посещавал подготвителна група и първи клас в Х СОУ – гр. Х съответно през учебните 2012/2013 и 2013/2014 г., като през първия срок на последната се обучавал в индивидуална форма на обучение по желание на родителя, а през втория срок – в комбинирана форма на обучение. През учебната 2014/2015 г. детето е записано във втори клас отново в комбинирана форма на обучение по изричното искане на родителите му с една-единствена цел – социализация сред връстниците му. Безспорно се установи, че в Х СОУ са се обучавали още 22 деца със специални

образователни потребности (СОП) през учебната 2014/2015 г. Жалбоподателят и синът му са присъствали на 15.09.2014 г. на тържественото откриване на учебната година. В същия ден са им дадени и полагащите се учебници и помагала за 2 клас. На този ден класният ръководител – ХХХ е уведомила ХХХ, че седмичната програма на сина му е изготвена, но се изчаква ресурсния учител, който официално е разпределен от 16.09.2014 г., за да се съгласува програмата с неговия седмичен график, т.е. да се изготви пълната седмична програма, включваща и неговите занятия.

От приложените по преписката доказателства се установява още, че действително на 16 и 17 септември 2014 г. детето не е допуснато до учебните часове. Причина за това обаче е фактът, че неговият баща и настоящ жалбоподател, въпреки устната уговорка предния ден с класния ръководител да изчака координирането на учебния график на сина му с този на ресурсния учител, го води на училище и то след започването на първия учебен час. В този ден се сблъсква с отказа на класния ръководител да приеме детето. Със същото намерение води сина си и на 17.09.2014 г., когато е посрещнат от директора на училището, която също отказва да приеме детето, тъй като по програма няма първи час и все още седмичният му график не е съгласуван с този на ресурсния учител. Хронологията на събитията е подробно потвърдена, както от извършените от РИО и ДАЗД проверки, така и от свидетелските показания на класния ръководител. Съставът счита, че предвид психическото състояние на ученика, когато е с много хора и без подкрепата на ресурсния учител (от множеството документи по преписката се установява по безспорен начин, че той става тревожен и започва да плаче в присъствието на целия клас), както и предвид факта, че не е спазена учебната му програма от страна на родителя, ответната страна по настоящата преписка не е извършила нарушение на ЗЗДискр. с недопускането му до учебните часове на 16 и 17 септември 2014 г. В случая не се касае за ограничаване на достъпа му до образование, в какъвто смисъл са твърденията на жалбоподателя, а за организационно забавяне от страна на ръководството на училището. Този извод се потвърждава и от представения индивидуален учебен план на ХХХ, видно от който формата му на обучение е приета на Педагогически съвет още на 10.09.2014 г. и е утвърдена със заповед на директора от 11.09.с.г., т.е. седмица преди констатирания по-горе отказ на 16 и 17 септември 2014 г. да се приеме ученикът.

В хода на производството не се потвърди и заявеното от жалбоподателя, че той и детето му са обиждани – че ХХХ е наричан „малоумен“ и „ненормален“, че били гонени от училището. Свидетелят ХХХ категорично отрича тези твърдения. Свидетелства, че пропускът в училището е бил един и същ, както за родителите на ученици със СОП, така и за всички останали родители и ученици. Отрича отношението към ХХХ и сина му да е било различно или обидно.

От една страна, за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. е необходимо да са осъществени всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, както от обективна, така и от субективна страна. В хипотезата на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. е нужно административният орган да установи, че са осъществени определени юридически факти, които поставят в по-неблагоприятно положение (или третират) определено лице или група лица на основата на някои от законово визираните признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. От безспорно установените по-горе факти съставът прави извода, че няма данни за ангажиране на отговорност по ЗЗДискр. от страна на ответната страна нито по претендирания в жалбата признак „увреждане“, нито по който и да било друг признак.

От друга страна, макар в заключителната си реч жалбоподателят да заявява, че е доволен от отношението на учителите и ръководството в новото училище, в което се обучава в момента синът му, субективното му усещане за това дали дадено поведение представлява дискриминация или не не може да бъде мерило за състава в настоящото производство. Необходимо е съставът да изследва единствено въпроса дали училището е положило нужната грижа, която се дължи на дете със СОП и дали отношението спрямо бащата е било като към родител на дете със СОП. Затова на първо място съставът следва да даде определение на понятието „дете със специални образователни потребности“. Съгласно §3а, т. 2 от ДР на Правилника за прилагане на Закона за народната просвета това са деца със сензорни, с физически, с множество увреждания, с умствена изостаналост, с обучителни трудности, с езиково-говорни нарушения.

На следващо място е нужно да се отбележи, че лицата със специални образователни потребности се намират под специалната закрила на държавата и обществото. Специалната закрила изисква и прилагането на специални мерки с оглед изравняване във възможностите за адаптация и социална интеграция на нуждаещите се от тази закрила лица. Част от тези специални мерки е анализът на индивидуалните потребности на всяко лице с умствени или физически увреждания с оглед прилагането на по-нататъшни ефективни мерки за интегрирано или специално обучение, които задължително да бъдат предприети със съгласието и активното участие на родителите, настойниците или попечителите на съответните лица. По този начин ще бъдат изпълнени принципите и разпоредбите за специалната държавна грижа и подпомагането на семействата или настойниците на децата със специални потребности в усилията им към ефективна социална интеграция и реализация на индивида в обществото.

Правно регламентирано е посочените деца да се обучават и възпитават интегрирано. Интегрираното обучение е форма за обучение на деца със специални образователни потребности, при която всяко от тях се обучава в масови групи (училища, детски градини) по план, съобразен с индивидуалните му потребности. В тази връзка ЗНП задължава училищата да приемат деца със СОП и/или хронични заболявания.

В настоящото производство безспорно се установи, че спрямо детето ХХХ са предприети необходимите специални мерки (осигуряване на оптимални условия за включване в учебния процес – детето се е обучавало в комбинирана форма на обучение по индивидуален план, който е бил съобразен с обучителните възможности и специални образователни потребности на детето и с Наредба №1/23.01.2009 г. за обучението на деца със специални образователни потребности и/или хронични заболявания; на родителите е предложена помощ от логопед и психолог), съобразени с индивидуалните му потребности, каквито му дължи държавата и позволяващи му възможно най-пълна интеграция и индивидуално развитие. В хода на производството не се установи никакво специално отношение, което би могло да бъде квалифицирано като дискриминационно и спрямо ХХХ, като баща на дете със СОП от страна на ответната страна, поради което съставът приема жалбата и допълнението към нея като недоказани.

РЕШЕНИЕ №157/20.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №369/2014 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2; чл. 47, т. 4 във връзка с чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр.

чл. 35г; чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ

чл. 45, ал. 3 от Закона за здравното осигуряване

Наредба №38/2004г. за определяне на списъка на заболяванията, за чието домашно лечение Националната здравноосигурителна каса заплаща лекарства, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели напълно или частично

Жалбоподателите в настоящото производство твърдят, че е налице пряка дискриминация, която се изразява в поставянето в по-неравностойно положение на лица с кохлеарни импланти в сравнение с лица с по-леки слухови увреждания. Жалбоподателите се аргументират с действащата нормативна уредба и административна практика, съгласно които на лица с по-малка степен на увреждане държавата предоставя социални помощи за подмяна на слухови апарати на всеки три години за деца и шест години за възрастни хора, годишни ремонти на слуховите апарати, средства за необходимия набор батерии, кабели и др. По отношение на лицата с двустранна невросензорна загуба на слуха грижата на държавата се изчерпва със заплащането на кохлеарния имплант и неговото поставяне по реда на Клинична пътека №117. Двата компонента на кохлеарната имплантационна система след изтичане на гаранционните срокове се поддържат и подновяват за сметка на увредените лица. Кохлеарната имплантационна система е определена като медицинско изделие по чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ. Не попада в ежегодните списъци по чл. 35а, сегашна разпоредба на чл. 35г от ЗИХУ.

Член 35г от ЗИХУ гласи, че министърът на труда и социалната политика съгласувано с министъра на здравеопазването утвърждава ежегодно списъци на помощните средства, приспособления и съоръжения за хора с увреждания, както и на медицинските изделия, предназначени за тези хора. Чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ гласи, че хората с увреждания съобразно своите потребности имат право на целеви помощи за изработване, покупка и ремонт на помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия, посочени в списъците по чл. 35г, ал. 1, с изключение на медицинските изделия, които се заплащат напълно или частично от Националната здравноосигурителна каса. Алинея четвърта на същия член от цитирания нормативен акт гласи, че министърът на труда и социалната политика, министърът на здравеопазването и управителят на Националната здравноосигурителна каса съвместно утвърждават координационен механизъм за взаимодействие при осъществяване на дейностите, свързани с целевите помощи по ал. 2.

Смисълът на разпоредбата на чл. 44, ал. 2 *in fine* от ЗИХУ е да не се дублира заплащането на медицински изделия, които се закупуват със средства от бюджета на НЗОК. В настоящия случай безпротиворечиво се установи, че НЗОК не заплаща ремонта и поддръжката на кохлеарните имплантационни системи, поради което не би могло заплащането на такъв тип дейност да бъде дублирано, в случай че то бъде регламентирано по реда на ЗИХУ. Освен това, видно и от самия текст на разпоредбата на чл. 44, ал. 2 *in fine* от ЗИХУ, визираното в нея изключение касае единствено заплащането на самите медицински изделия, но не и техния ремонт и поддръжка. Следователно не е налице законова пречка пред евентуалното включване на кохлеарните имплантационни системи в списъците по чл. 35г, ал. 1 от ЗИХУ (предишен чл. 35а), респ. пред възможността да бъдат предоставяни целеви помощи за техния ремонт и поддръжка по реда на чл. 44, ал. 2 от ЗИХУ.

На следващо място трябва да се има предвид и издадената на основание чл. 45, ал. 3 от ЗЗО (в редакциите на разпоредбата, действали в процесния период) Наредба №38/2004 г. за определяне на списъка на заболяванията, за чието домашно лечение Националната

здравноосигурителна каса заплаща лекарства, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели напълно или частично.

Видно от стенограмата от проведеното на 27.05.2011 г. пленарно заседание на Народното събрание на Република България, в рамките на парламентарния контрол министърът на здравеопазването заявява следното: „Националната здравноосигурителна каса заплаща в момента само настройката на външните компоненти на кохлеарното протезно устройство по Клинична пътека 115 „Глухота – диагностика и консервативно лечение при лица под 18 години“, а подмяната на самия процесор става за сметка на родителите. Министърът на здравеопазването съгласно разпоредбата на чл. 45, ал. 3 от Закона за здравното осигуряване определя с наредба списъка на заболяванията, за чието домашно лечение Здравната каса заплаща лекарства, медицински изделия, диетични храни за специални медицински цели, частично или напълно. В този списък не фигурират заболявания, свързани със загуба на слуха. С оглед на гореизложеното и на основание чл. 45 от Закона за здравното осигуряване считаме, че в момента Здравната каса няма правно основание за поемане на ангажимент за заплащане на скъпоструващата поддръжка на кохлеарната имплантна система и подновяване на нейните компоненти след изтичане на гаранционния им срок. Проблемът, който Вие поставяте с право, би могъл да бъде разрешен, като през следващата година бъдат направени експертни предложения и в бюджета на Здравната каса се предвидят необходимите за това средства“.

Съгласно действащата нормативна уредба, а и видно от становището на министъра на здравеопазването, именно от него е зависело дали въпросната наредба ще бъде допълнена като бъдат включени заболявания, свързани със загуба на слуха, респ. по този начин да бъде създадена възможност за заплащането на ремонта и поддръжката на кохлеарните имплантационни системи, необходими на лицата с двустранна невросензорна загуба на слуха.

На следващо място, не се спори между страните в настоящото производство, че необходимите на лицата с частична загуба на слуха медицински изделия и помощни средства са включени в утвърдените от министъра на труда и социалната политика и съгласувани с министъра на здравеопазването списъци по чл. 35г от ЗИХУ. Следователно компетентните органи са създали необходимите условия за предоставяне на целеви помощи относно заплащането на ремонта и поддръжката на помощните средства и медицинските изделия, ползвани от лицата с частична загуба на слуха. Такива действия, обаче, министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването не са предприели по отношение на лицата с двустранна невросензорна загуба на слуха, които ползват кохлеарни импланти с изтекли гаранционни срокове. Макар и двете групи лица с увреден слух (тези с пълна и тези с частична загуба на слуха) да се намират в сравнимо сходно положение от гледна точка на необходимостта от получаване на целеви помощи във връзка с ремонта и поддръжката на ползваните от тях помощни средства и медицински изделия, лицата с двустранна невросензорна загуба на слуха, ползващи кохлеарни импланти, са третирани по-неблагоприятно, тъй като посредством бездействието си, изразяващо се в недопълване на списъците по чл. 35г от ЗИХУ, министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването са оставили тази група лица с увреждания без възможност за получаване на целеви помощи за ремонта и поддръжката на използваните от тях медицински изделия/помощни средства. Безспорно още от 2003 г. министърът на труда и социалната политика, министърът на здравеопазването и подпомагащите ги администрации са запознати с проблемите на хората с двустранна невросензорна загуба на слуха, но въпреки това не са предприели необходимите мерки за преустановяване на неравното третиране. В този дълъг период (от 2003 г. до подаването на жалбите, въз основа на които е образувано производството за защита от дискриминация, а и след това) посредством координационния механизъм за взаимодействие по чл. 44, ал. 4 от ЗИХУ е можело, както министърът на здравеопазването, така и министърът на труда и социалната политика да инициират мерки, които да доведат до съответните допълнения на списъците по чл. 35г от ЗИХУ или до допълването на Наредба №38/2004 г. Това обаче не е сторено. Доколкото степента на увреждане, респ. степента на загуба на слуха, кореспондира директно с признака „увреждане“, следва да се приеме, че неравното третиране в случая е основано именно на тази защитима от антидискриминационното законодателство характеристика. Защитната теза в настоящото производство на всеки един от двамата ответници – министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика, се ограничава единствено до посочването на отговорността и задълженията на другия от тях. Аргументи, а и доказателства съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., относно евентуалното оправдаване на разликите в третирането не са представени от ответните страни. Хипотетичното оправдание за липса на финансови средства би било недопустимо в конкретния случай, тъй като така или иначе министърът на труда и социалната политика не е представил надлежни доказателства, от които да се установи, че такива средства са били заложили в бюджета на МТСП и че такива средства са били поискани от министъра на финансите и от Народното събрание на Република България по реда, предвиден в Закона за устройството на държавния бюджет.

Ето защо настоящият състав приема за установено, че в рамките на периода, очертан посредством разпоредбата на чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., в конкретния случай – между 03.08.2008 г. и 03.08.2011 г., министърът на труда и социалната политика и министърът на здравеопазването са осъществили пряка дискриминация по признак „увреждане“ спрямо лицата с двустранна невросензорна загуба на слуха в сравнение с лицата с частична загуба на слуха.

С оглед установеното наличие на пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. настоящият състав счита за нужно на основание чл. 47, т. 4 във връзка с чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр. да даде задължителни предписания на министъра на здравеопазването и министъра на труда и социалната политика с цел преустановяване на установените нарушения на антидискриминационното законодателство.

РЕШЕНИЕ №178/11.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №69/2015 Г.

чл. 4, ал. 1 и ал. 2; чл. 9; чл. 12, ал. 1; чл. 7 от ЗЗДискр.

Жалбоподателят ХХХ посочва, че посредством електронен сайт кандидатствал за обявената свободна позицията - директор на Университетски център за информационни и комуникационни технологии (директор на УЦИКТ). На 08.12.2014 г. се явил на интервю, но не бил уведомен за резултатите, съответно решението на сформиранията комисия. Към жалбата си прилага разпечатка от електронно писмо, с което поискал информация за резултатите от интервюто. Също така прилага и разпечатка от електронно писмо от 22.12.2014 г., в което ХХХ, началник на ЛСТО, уведомява ХХХ, че на този етап са се спрели на друг кандидат.

Жалбоподателят се счита за дискриминиран, защото не получил информация за критериите на проведения конкурс, също така се чувства пряко неравнопоставен спрямо избрания кандидат, като сочи, че последният е одобрен за свободната длъжност понеже е по-млад.

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. Макар непълно, доказването на жалбоподателя е „начално“. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на пострадалия в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“. Както е посочено и в Решение №11111/30.08.2012 г. по ад. №5665/2011 г. на Върховния административен съд, след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. 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.

Решаващият състав приема за установено следното: ХХХ кандидатствал за длъжността директор на Университетски център за информационни и комуникационни технологии и неговите документи са приети и регистрирани. С протоколно решение на Комисията за подбор на кандидати за длъжността „директор на УЦИКТ“ до провеждане на интервю били допуснати четирима кандидати. От протокола е видно, че след проведеното събеседване, само трима кандидати са допуснати до следващия етап на конкурса – разработване на концепция за развитието на УЦИКТ, като ХХХ не е сред тях. На базата на комплексна оценка, Комисията за подбор е предложила на ректора за длъжността „директор на УЦИКТ“ да бъде назначен ХХХ.

За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Съгласно чл. 12, ал. 1 от ЗЗДискр. при обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с признаци по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, освен в случаите по чл. 7 от ЗЗДискр.

В конкретния случай ответната страна обоснова извършения от нея подбор за позицията „директор на УЦИКТ“, като ангажира доказателства, че допуснатите до събеседване кандидати са на възраст между 40 и 57 години. Досежно критериите за обявената длъжност, в хода на производството не се установи, че са заложили дискриминиращи критерии по отношение на жалбоподателя. Ответната страна аргументирано релевира и подкрепи с доказателства правото си на подбор и назначаване на избраното за длъжността лице, с което опровергава твърденията на жалбоподателя за извършена дискриминация, като представи доказателства в подкрепа на твърденията, че са направили възможното законоустановено за провеждането на законосъобразен подбор и назначаване спрямо всички кандидати участващи в подбора.

Съставът счита, че макар професионалната квалификация на ХХХ да отговаря на изискванията за заемане на длъжността, изборът за конкретната длъжност е свързан с оперативна самостоятелност на назначената за целта комисия. Комисия за защита от дискриминация няма правомощия да прави преценка по целесъобразност относно това дали Комисията за подбор е взела възможно най-правилното решение за назначаване на избран от нея кандидат.

Установи се, че ХХХ е получил равна възможност да участва в подбора за свободната длъжност, но за длъжността било избрано лице, което Комисията за подбор съобразно своите правомощия счела за по-квалифицирано измежду явилите се кандидати.

Твърдението на ХХХ, че бил поставен в положение на неравно третиране по признак „възраст“ спрямо избора за длъжността е опровергано от ответната страна, като за целта се доказва, че жалбоподателят е бил допуснат и участвал в конкурса без оглед на възрастта си. Видно от справка, подписна от началник на отдел ЛТСО, ХХХ е в сходно възрастово положение в сравнение с другите допуснатите до събеседване кандидати.

В заключение Комисията за защита от дискриминация установи, че ответните страни, в условия на главно и пълно доказване, опровергаха твърденията на жалбоподателя за поставянето му в по-неблагоприятно положение в съпоставка със сходното положение на другите кандидати за длъжността „директор на УЦИКТ“. Настоящият състав не споделя мнението на ХХХ, че избраното за длъжността лице е в по-благоприятно положение спрямо него, както и че спрямо жалбоподателя е изразено лично отношение съобразено с възрастта му.

РЕШЕНИЕ №32/15.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №220/2015 Г.

Наредба №38/2004 г.

чл. 2, т. 6 от Закона за здравето

чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.- „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр, което според чл. 5 на същия закон се счита за дискриминация по признака „увреждан“, визиран в чл. 4, ал. 1 от закона

Бездействието на министъра на здравеопазването и непредприемането на мерки от негова страна за изработване на стандарти за самостоятелна клинична пътека за заболяването „гноен хидраденит“, както и липсата на мерки, които да гарантират непрекъсваем процес на лечението за конкретното заболяване и недопускане действия, накърняващи правото на живот и качество на здравеопазването спрямо тази уязвима група лица.

Производството е образувано по жалба, подадена от Сдружение ХХХ - гр. Х, представлявано от ХХХ – председател на Управителния съвет, срещу Министъра на здравеопазването.

В инициативния документ е посочено, че малка група български граждани страдат от заболяването „гноен хидраденит“, като част от тях са членове на сдружението-подател на сигнала. До момента Министерство на здравеопазването не е предвидило нито клинична пътека за лечение на заболяването, нито възможност осигурените лица, страдащи от заболяването, да извършват домашно лечение, което частично или изцяло да бъде покрито от НЗОК, като се приемат стандарти за грижа, осигуряващи непрекъсваем процес на лечение. Подчертава се, че за приемането на стандартите са необходими нормативни промени (на подзаконови нормативни актове - наредби). Според изложеното гнойният хидраденит е рядка болест, представляваща хронично възпалително заболяване, характеризиращо се с рецидивиращи кисти и абсцеси на меките тъкани в най-чувствителните зони на човешкото тяло. Вторична последица са хроничната анемия, вторичната амилоидоза. Заболяването се асоциира със социална изолация на болния и значителна психологическа травма за него и цялото му семейство. Заболелите се нуждаят от продължително и редовно лечение - ежедневно от ефективни и безопасни антисептици, антимикробни средства, щадящи превръзки, медикаменти, подпомагащи възстановяването на тъканите. НЗОК към момента заплаща лекарствени продукти за домашно лечение за над 350 заболявания, включени в Наредба №38/2004г., като гнойният хидраденит не е включен, въпреки че са предприети всички необходими постъпки за инициране на необходимите нормативни промени. Заболяването е съизмеримо с редица други заболявания, които влизат в списъка на Наредба №38/2004 г. Така например се сочи булозната епидермолиза, включена в списъка по Наредбата. Посочва се, че реимбурсирането на лекарства за провеждане на домашното лечение на лицата, страдащи от „гноен хидраденит“ е част от грижата на държавата и осъществяване на едно от основните конституционни права на гражданите - право на достъпна медицинска помощ. За разрешаване на спора съставът счита за необходимо да се изяснят следните обстоятелства: налице ли е правна регламентация за претендираната здравна услуга или не и кои са относимите норми към предмета на този спор? Достатъчно ясна и достъпна за прилагане ли е наличната правна регламентация на конкретните правоотношения и налице ли са предпоставки за дискриминационни прояви от страна на правнозадължените субекти?

В тази връзка, съставът намира, че за да даде отговор на поставените пред него проблеми, следва да обсъди следните норми: Закон за здравето осигуряване, чл. 6, ал. 1; чл. 45, ал. 1, т. 11 и т. 12, чл. 55, ал. 2, т. 7 от Закона за здравето, §1 от ДР на ЗЗО, чл. 3, ал. 1 от Закон за лекарствените продукти в хуманната медицина, чл. 45, ал. 3 от Наредба №38/16.11.2004 г.

Съставът счита за необходимо да вземе предвид и приложимото международно и общностно право, както следва: чл. 1, чл. 25, ал. 1 от Всеобща декларация за правата на човека, чл. 12 от Международен пакт за икономически, социални и културни права, чл. 13, т.1 от Европейската социална харта. Данните по преписката сочат, че лечението на лицата, страдащи от гноен хидраденит е задължително и осигуряващо нормален живот на пациентите. Предвид

констатацията на решаващия състав за възстановяване принципа на равенство в третирането спрямо пациентите, страдащи от заболяването гноен хидраденит, с включването му в Наредба №38 на МЗ от 16.11.2004 г. за определяне списъка на заболяванията, за чието домашно лечение НЗОК заплаща лекарства, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели напълно или частично, то съставът намира, че искането на жалбоподателя досежно прекратяването на нарушението на практика не е удовлетворено, поради което счита, че МЗ не е предприело мерки за изпълнение на задълженията си по чл. 2, т. 6 от Закона за здравето за гарантиране от държавата на опазване здравето на гражданите като състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие чрез държавно участие при финансиране на дейности, насочени към опазване на здравето.

Също така данните по преписката сочат, че не съществува клинична пътека за хоспитализация на болните от гноен хидраденит, но заболяването е обхванато в различни клинични пътеки предвид неговите клинични прояви и евентуални усложнения. Установено е, че заболяването е свързано с много тежки резистентни инфекции, като проявленията на болестта включват поразяването на множество органи от човешкия организъм. Видно от доказателствата, съществуващите клинични пътеки не отчитат тази специфика. Болните се оперират по пътеката за животозастрашаващи състояния. Независимо от сложността на заболяването и свързаните с това затруднения при осигуряване на необходимите здравни грижи, пациентите с редки болести и в частност страдащи от гноен хидраденит, имат право на равнопоставеност при превенцията, диагностиката и лечението на заболяването, като всички останали пациенти.

За да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице, спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. В този смисъл настоящият състав счита, че липсата на клинична пътека и непредоставянето на нужните за лечението лекарства и лекарствени продукти, поради така действащата нормативна уредба (заболяването гноен хидраденит не е включено в Наредба №38 от 16.11.2004 г.), ответната страна е осъществила непряка дискриминация спрямо страдащите от гноен хидраденит по смисъла на чл. 4, ал. 3, във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.; също така чрез бездействието на Министъра на здравеопазването е осъществен съставът на нарушението „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., което според чл. 5 на същия закон се счита за дискриминация по признака „увреждане“, визиран в чл. 4, ал. 1 от закона.

Така мотивиран, Пети състав установява, че от страна на Министъра на здравеопазването спрямо жалбоподателя/сигналоподателя Сдружение ХХ - гр. Х, представлявано от ХХХ, страдащи от рядката болест „гноен хидраденит“, чрез липсата на предвидена клинична пътека и въведеното ограничение в Наредба №38/16.11.2004 г., е осъществена непряка дискриминация спрямо страдащите от гноен хидраденит по смисъла на чл. 4, ал. 3 във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., както и нарушението „тормоз“ по смисъла на §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“, визиран в чл. 4, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация. Установява, че от страна на Националната здравноосигурителна каса, представлявана от управителя ѝ, спрямо представляваните от жалбоподателя Сдружение ХХХ, гр. Х, страдащи от рядката болест „гноен хидраденит“, чрез липсата на предвидена клинична пътека и въведеното ограничение в Наредба № 38/2004 г., не е осъществено нарушението „тормоз“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „увреждане“, визиран в чл. 4, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация.

В израз на превантивната си функция по чл. 40, ал. 1 от ЗЗДискр. и на горните основания, препоръчва на Министъра на здравеопазването да предприеме приоритетно мерките по чл. 10 и чл. 11, ал. 1 от ЗЗДискр. за уточняване и допълване на нормативната уредба, на базата на която да се извършва лечението на пациентите с гноен хидраденит в България, така както е сторено за такива пациенти, страдащи от булозна епидермолиза и от други редки болести.

В израз на превантивната си функция по чл. 40, ал. 1 от Закон за защита от дискриминация и на горните основания, препоръчва на НЗОК съобразно предвиденото задължение в чл. 45, ал. 4 от ЗЗО, да предприеме необходимите действия за актуализиране на списъка на заболяванията по ал. 3 от чл. 45 на ЗЗО с цел изравняване възможностите на хората, страдащи от редки болести в България, за чието лечение НЗОК заплаща напълно или частично лекарствени продукти, медицински изделия и диетични храни за специални медицински цели.

РЕШЕНИЕ № 325/13.10.2016Г. ПО ПРЕПИСКА № 197/2015 Г.

чл. 13, ал. 1 и чл. 14 от ЗЗДискр. - „За равен труд, равно заплащане“

чл. 5 от ЗЗДискр., във вр. с §1, т.1 ДР на ЗЗДискр. - „тормоз“ на работното място

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 накръняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижваща, унижителна, обидна или застрашителна среда е тормоз, според легалната дефиниция дадена в §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., а съгласно чл. 5 от с.з. тормозът се смята за дискриминация.

Съгласно утвърждаващата се в последните години съдебна практика установяването на нарушение на принципа „равен труд – равно възнаграждение“ е обвързано с признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., макар това да не е регламентирано и записано в текста на чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. (вж. в този смисъл Решение №225 от 08.01.2013 г. на Върховния административен съд по адм. д. № 11649/2012 г. и др.). Ето защо поради наличието на защитим от антидискриминационното законодателство признак „увреждане“, съставът може да установи наличието на нарушение на чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. респ. наличието на пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр. Реализирането на заложените в чл. 14 от ЗЗДискр. принцип: „За равен труд, равно заплащане“, предполага еднаквото прилагане на едни и същи (общи за всички) критерии при формиране размера на трудовото възнаграждение, за всеки от служителите, без оглед признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

Производството по преписка №197/2015 г. е образувано въз основа на жалба, подадена от ХХХ срещу ХХХ в качеството ѝ на директор на СОУ за деца с нарушено зрение „Луи Брайл“ – гр. Х.

В жалбата се сочи, че на 31 март 2015 г. ХХХ отправил запитване до директора на училището, в което работи, като поискал да му бъде отговорено в законоустановения срок на следните въпроси: „Защо не му е изплащана добавка за старши възпитател при положение, че отговаря на условията и е подал надлежна молба? Защо не са му изплатени отработените 13 часа по време на празник (дата не е посочена), а вместо тях са изплатени 8 часа и то не на сто процента? Защо тези часове били изплатени като работа в почивен, а не в празничен ден ?“. Жалбоподателят пояснява, че е незрящ и поради липса на компютър, принтер или пишеща машина единственият вариант бил да помоли някой от колегите му да напише от негово име запитване към директора. Написано на ръка, с подпис от него, подал заявлението лично на посочената ответна страна. Жалбоподателят твърди, че думите на директорът били, че това не е неговият почерк, като заявява, че това било повторено два пъти. Според изложеното в жалбата, той приел това за лично отношение към него, тъй като такава сума не му била изплатена и за друг ен - 1 ноември 2014 г. Уточнява, че на работното си място не разполага с компютър и машина и подал заявлението написано на ръка. Излага мнение, че в нито една наредба на училището не е указано, как и по какъв начин следва да се подават заявления, писмени запитвания, жалби и др. адресирани до директора. Твърди, че след разговора с директора бил много разстроен и се наложило да закупи медикаменти, за да възстанови равновесието си. В жалбата е отразено, че през април 2014 г. той претърпял сърдечна операция, което обяснявало неговите притеснения за всяко подобно нещо. Посочва, че директорът го познава от 1979 г. и е добре запозната с неговото зрение. Твърди, че поради отказ за входящ номер, не подал заявлението, но посочва, че две седмици по-късно получил входящ номер макар обстоятелствата да били същите както на 31 март. В заключение отбелязва, че като проява на лично отношение и неравно третиране било обстоятелството, че на работното си място не разполагал с интернет. Твърди, че колегите му, които работят на долния етаж имат интернет за сметка на училището. Счита, че е подложен на унизително и обидно отношение и спрямо него е извършена пряка дискриминация от страна на директора на училището – ХХХ. Тези оплаквания, както и нарушение на чл. 13 и чл. 14 от ЗЗДискр. се поддържат в хода на проведените открити заседания и в писмени бележки. Исканията към Комисията за защита от дискриминация са да се произнесе съобразно правомощията си.

Като взема предвид установената безспорна между страните фактическа обстановка, Пети състав счита, че за постановяването на правилно, законосъобразно решение следва да се съобрази следното: разпоредбата на 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. Макар непълно, доказването на жалбоподателя е „начално“, т.е. сформира подозрение за дискриминация. За да бъде прехвърлена тежестта на доказване, е необходима първоначалната активност на пострадалия в посока на установяване „вероятност, че е налице дискриминация“. Както е посочено и в Решение №11111/30.08.2012 г. на ВАС, след като в производството за защита от дискриминация е установено наличието на *prima facie* дискриминация, в тежест на ответната страна е да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. 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.

От събраните по преписката писмени доказателства, вкл. и показанията на свидетелката ХХХ, съставът приема за установено, че ответната страна изразила словесно поведение към жалбоподателя, което било базирано на неговото увреждане. Това нейно поведение довело до накърняване достойнството на жалбоподателя. Съставът намира за доказано, че формираното негативно отношение на ХХХ - директор на училището, към ХХХ е след като последният писмено потърсил правата си. Всичко това води до извода, че спрямо ХХХ е упражнен тормоз. 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, обидна или застрашителна среда е тормоз според легалната дефиниция дадена в §1, т.1 от ДР на ЗЗДискр., а съгласно чл. 5 от с.з. тормозът се смята за дискриминация. Съгласно утвърждаващата се в последните години съдебна практика

установяването на нарушение на принципа „равен труд – равно възнаграждение“ е обвързано с признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. макар и това да не е регламентирано и записано в текста на чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. (вж. в този смисъл Решение №225/08.01.2013 г. на ВАС по адм. д. №11649/2012 г. и др.). Ето защо, поради наличието на защитим от антидискриминационното законодателство признак „увреждане“, съставът може да установи наличието на нарушение на чл. 13, ал. 1 и чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. респ. наличието на пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр.

Реализирането на заложените в чл. 14 от ЗЗДискр. принцип „За равен труд, равно заплащане“ предполага еднаквото прилагане на едни и същи (общи за всички) критерии при формиране размера на трудовото възнаграждение за всеки от служителите в училището, без оглед признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Конкретно представените по преписката документи свидетелстват ясно, че спрямо жалбоподателя този принцип не бил спазен. В заключение е установено, че ответните страни, в условия на главно и пълно доказване, не опровергават твърденията на жалбоподателя за тормоз и нарушение на чл. 13, ал. 1 и чл. 14 от ЗЗДискр. именно във връзка с признака „увреждане“. Следователно и в това отношение може да се установи наличието на неравно третиране, което да е извършено от работодателя спрямо жалбоподателя в сравнение с други служители на основата на някой от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

По останалата част на оплакванията относно липсата на компютър и интернет - в хода на производството тези твърдения на жалбоподателя не са подкрепени с необходимите доказателства, поради което в тази част жалбата е оставена без уважение. При постановяване на своето решение Пети СПЗС се съобразява с разпоредбата на чл. 27, ал. 2 от ЗАНН и взема предвид тежестта на нарушението, подбудите за неговото извършване и другите смекчаващи и отежняващи вината обстоятелства с цел налаганите санкции за извършване на дискриминация да бъдат ефективни, 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). Съставът приема, че за постигане целите на чл. 12 от ЗАНН и чл. 2 от ЗЗДискр. следва да наложи на ответната страна глоба в минималния размер, установен в нормата на чл. 80, ал. 3 от ЗЗДискр. - 250 лв., за да е в състояние да въздейства възпиращо, както по отношение на него, така и по отношение на всички останали лица.

Със същите мотиви и с оглед установените нарушения на чл. 13, ал. 1 и чл. 14 от Закона за защита от дискриминация, съставът налага на основание чл. 80, ал. 2 имуществена санкция на ответната страна СОУ за деца с нарушено зрение „Луи Брайл“ – гр. Х, представлявано от ХХХ, в качеството на работодател на жалбоподателя, санкция в размер на 250 лв. за осъществена дискриминация спрямо жалбоподателя ХХХ на основата на признак „увреждане“. Съответно налага, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., на ХХХ лично и като директор на СОУ за деца с нарушено зрение „Луи Брайл“ – гр. Х, глоба в размер на 250 лв. за установената дискриминация по признак „увреждане“. Също така препоръчва на СОУ за деца с нарушено зрение „Луи Брайл“ гр. Х, представлявано от ХХХ, да бъдат изготвени ясни и конкретни указания по отношение спазването и прилагането на Закона за защита от дискриминация, и да сведе същите до знанието на подчинените нему лица. Препоръчва на ответната страна ХХХ - директор на СОУ да се въздържа за в бъдеще от подобни дискриминационни действия, както и да не допуска неравно третиране на свои служители на основание признаците, изброени в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Съставът оставя без уважение жалбата в частта относно липсата на компютър и интернет, като недоказана.

РЕШЕНИЕ №312/09.09.201 Г. ПО ПРЕПИСКА №102/2015 Г.

чл. 4, ал. 2, във вр. с ч. 4, ал. 1; чл. 4, ал. 1, ал. 2; чл. 9, чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр.; §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр. чл. 333, ал. 1, т. 2; чл. 344, ал. 3; чл. 68, т. 3; чл. 118, ал. 1; чл. 119; чл. 328, ал. 1, т. 2; чл. 314; чл. 317, ал. 1; чл. 315, ал. 1; чл. 320; чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ чл. 1, ал. 4 от Наредбата за трудоустрояване

В производството за защита от дискриминация, съгласно чл. 9 от ЗЗДискр., след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен. Обратното доказване на ответната страна трябва да е пълно, като обхваща всички факти, на които жалбоподателят се основава и установи други факти, опровергаващи съществуването на фактите, твърдени от жалбоподателя. Той трябва да докаже и факти, от които може да се направи извод, че не е налице дискриминация или че извършените дискриминационни действия са оправдани от законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

При съкращаване на щата за длъжност, която се заема от лице, което се ползва от закрилата по чл. 333, ал. 1 от КТ, както и в случая с жалбоподателя, работодателят може да упражни законно правото си на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ само с предварително разрешение на Инспекцията по труда. Отговорът на инспекцията под формата на разрешение или отказ е окончателен и не се изисква да бъде мотивиран. Даденият от инспекцията отказ е задължителен за работодателя.

В инициативния документ ХХХ твърди, че през 1999 г. започнал работа като служител на ХХ ЕАД на 4-часов студентски договор, като „товаро-разтоварач“ с издадено медицинско заключение за клинично здрав от поликлиниката, с която работодателят му имал договор. През 2003 г. бил назначен на длъжността „магазинер склад износ“ и през същата година е завършил

висшето си образование в Технически университет - София със специалност „Авиационна техника и технологии“. През 2004 г. се разболява продължително, което налага неговото трудоустрояване (Експертно решение №3403 от 169/07.10.2004 г.). Жалбоподателят твърди, че работодателят го премества на по-ниско платена длъжност – „паркинг-контрольор“, въпреки че не е имало такива указания в експертното решение и въпреки наличието на диплома за висше образование от негова страна. Отбелязва още, че е депозирал молба на 06.04.2012 г. до Изпълнителния директор да бъде преназначен, с оглед на наличието на висше образование и твърди, че получил уверение за преназначението си, което в последствие не било спазено. През 2013 г. здравето му се влошило отново, като е констатирана диагноза „Археноидна киста-тилно“ (ЕР на ТЕЛК№ 1479 от 101/07.07.2014 г.). След откриване на новото му заболяване, му е обяснено, че местата за трудоустроени при работодателя му са само в сферата на почистването, общите работници и други дейности, свързани с нарушаване на ограниченията в Експертните му решение, като в разговор с представител на работодателя на 02.09.2013 г. му е съобщено, че „няма работа за здравите, пък камо ли за такива като него“.

Жалбоподателят твърди, че въпреки ограниченията в Експертните му решения, работодателят му не се съобразил с тях и се опитал да го съкрати със заповед от 28.08.2013 г., след което отново го върнал на работа със заповед от 30.08.2013 г. (получена от него на 02.09.2013 г.). След това работодателят му отново започнал законова процедура по неговото съкращаване, като поискал становище от ТЕЛК. В отговор получил Експертно решение №2012 от 149/22.10.2013 г., с което е дадено становище на ХХХ да бъде предложена друга работа за трудоустроени лица в рамките на предприятието, без тежка физическа работа, продължително ходене и студови въздействия. Работодателят направил искане и до Инспекцията на труда на 28.11.2013 г. за предварително разрешение за прекратяване на трудовите правомощия на жалбоподателя по чл. 333 от КТ, на което му е даден отказ.

ХХХ посочва, че на 08.07.2014 г. работодателят му предлага Допълнително споразумение за назначаването му на длъжност „общ работник/поддръжка предаерогаров площад“, което жалбоподателят подписва с възражение, поради факта, че това назначение не отговаря на даденото от ТЕЛК предписание в Експертно решение №2012 от 149/22.10.2013 г., свързано с ежедневно извършване на дейности, противоположни за здравословното му състояние. Жалбоподателят депозира няколко молби, свързани с преназначението му, позоваващи се на горепосоченото експертно решение на ТЕЛК, както и на впоследствие дадените ЕР на ТЕЛК №1479 от заседание № 101 от 07.07.2014г. и ЕР на ТЕЛК №1621 от заседание №112/28.08.2014 г.

Във връзка с това, работодателят направил ново запитване до ТЕЛК, в отговор на което получил становище, че жалбоподателят не може да изпълнява по-горе споменатата длъжност, съгласно Експертно решение №2560 от 167 от 28.11.2014 г. ХХХ твърди, че до момента е представил на работодателя си всички решения на ТЕЛК, които са влезли в сила, както и за новото му заболяване с Уведомление №100-3751 от 04.03.2014г. и въпреки това продължава да е на същата длъжност и не е запознат с длъжностната си характеристика, която му била разяснявана устно от прекия му ръководител. За случая сезирал и Инспекцията по труда.

Жалбоподателят посочва, че ХХ ЕАД разполага с над 2000 работни места, от които над 1500 са извън сферата на почистването, тежката физическа работа и общите работници. С оглед на висшето си авиационно-специализирано образование счита, че може да изпълнява по-различна длъжност от предоставената му като „общ работник“, която да не нарушава ограниченията, съгласно издадените му Експертни решения. Допълва, че тези ограничения не са променени от 2004 г., а единствено в последното му Експертно решение е установено влошаване на неговото състояние, тъй като е открита и археноидна киста-тилно.

Жалбоподателят счита, че спрямо него се осъществява дискриминация с оглед на уврежданията му и настоящото му трудоустрояване. Счита, че е дискриминиран, не само защото при работодателя има и други трудоустроени лица, които са назначени на подходящи за тяхното здраве длъжности, а и защото, дори и да е нямало такива, той е третиран като напълно здрав работник и е изпратен да върши една от най-тежките работи като „общ работник“ без оглед на здравословното му състояние и определените му от ТЕЛК противоположни дейности.

Дружеството ответник представя становище, в което се претендира за неоснователност на подадената жалба, предмет на образуваното производство пред КЗД.

По преписката е безспорно установено, че жалбоподателят е назначен на работа в ХХ ЕАД, съгласно трудов договор на длъжността „помощник на „работник по обработка и разпределение на багажи, той и оператор ПМ“. С допълнителни споразумения е преназначен на длъжностите „приемчик“, „оператор карго и ПМ“, „товаро-разтоварач на карго, той и оператор на перонна механизация“, „магазинер склад износ“.

Съставът установява, че по време на реализирането на трудовите правоотношения жалбоподателя е бил трудоустроен с ЕР №3403 от 169/07.10.2004 г. на ТЕЛК с диагноза „дискова херния“, със следните противоположни условия на труд: „тежък физически труд, натоварване на

опорно-двигателния апарат“. Във връзка с настъпилата трайна нетрудоспособност, с допълнително споразумение, на основание чл. 314, чл. 317, чл. 320 и чл. 68, т. 3 от КТ и ЕР №3403 от 169/07.10.2004 г. на ТЕЛК, ХХХ е преместен на длъжност „паркинг-контрольор“. Сдопълнително споразумение от 23.03.2007 г. е преназначен на длъжност „работник, паркинг“, като по-късно е преместен в друг отдел. Преосвидетелстван е с ЕР №0042 от 007/14.01.2008 г. НЕЛК по нервни болести и ЕР №1450 от 117/25.08.2009 г. с противопоказни условия на труд: „продължително ходене, стоене прав, невротоксични вещества, преохлаждане на крайниците“ и „тежък физически труд, продължително ходене, преохлаждане“. В решението на НЕЛК и ТЕЛК е посочено, че с установените при освидетелстването заболявания и определения процент ТНР лицето може да работи като „работник-паркинг“ при спазване на противопоказаните условия на труд.

На основание чл. 325, ал. 1, т. 9 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ХХХ със Заповед от 08.04.2015 г., като същата му е връчена на 08.04.2015 г.

Във връзка с оплакването на жалбоподателя, че работодателят не го преместил на длъжност, съответстваща на придобитото от него висше образование, съставът установява следното: ХХХ придобива диплома за висше образование с образователно-квалификационна степен „бакалавър“ по специалност „Авиационна техника и технология“ с професионална квалификация „машинен инженер“ и депозира молба до изпълнителния директор на дружеството с искане да бъде преназначен с оглед висшето му образование.

На първо място, съставът взема предвид, че молбата е подадена към момент, в който ХХХ заема длъжността „работник, паркинг“. Видно от връчената и подписана от жалбоподателя на 20.05.2011 г. длъжностна характеристика, както и от връчената и подписана такава на 12.02.2013 г., за длъжността „работник, паркинг“ не се изисква висше образование, а средно образование. Второ, работодателят няма задължение да разкрива нова щатна длъжност, която да е във връзка с придобито висше образование от съответен служител. За работодателя съществува задължение, ако има подходяща и свободна длъжност от тези, определени за заемане от лица с намалена работоспособност, да я предложи на работника. На следващо място, по преписката няма данни друго трудоустроено лице, работещо в същото дружество, което е придобило висше образование, да е преназначено на длъжност, която съответства на новопридобитото му образование, за да се приеме, че жалбоподателят е третиран по-неблагоприятно от този работник.

По отношение оплакването на жалбоподателя, че работодателят след съкращаването на длъжността „работник паркинг“ не му осигурил друга длъжност, съответстваща на здравословното му състояние като трудоустроено лице, съставът приема за установено следното: при съкращаване на щата за длъжност, която се заема от лице, което се ползва от закрилата по чл. 333, ал. 1 от КТ, какъвто е случая с жалбоподателя, работодателят може да упражни законно правото си на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ само с предварително разрешение на инспекцията по труда. Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. Х не дала предварително разрешение по чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ за прекратяване на трудовия договор с ХХХ на длъжност „работник паркинг“. Установено е, че след съкращаването от ХХ ЕАД със заповед от 14.08.2013 г. на изпълнителния директор на 24 работни места от общо 24 (вкл. и това на жалбоподателя) на длъжност „работник, паркинг“ в отдел „Паркинги“ и закриването на сектор „Контрол на паркинга“, въпреки предписанието на ЕР на ТЕЛК №2012/149/22.10.2013 г., че „с оглед здравословното състояние на лицето е редно на лицето да бъде предложена друга работа за трудоустроени лица в рамките на предприятието, без тежка физическа работа, продължително ходене и студови въздействия“, както и дадената по-късно препоръка на Службата по трудова медицина жалбоподателят да бъде трудоустроен на длъжността „мияч превозни средства, той и оператор на автомивка“, и предписанието на здравните органи, че лицето не може да изпълнява длъжността „общ работник/поддръжка предаерогаров площад“, работодателят е преназначил жалбоподателя на последната. Установено е още, че при съкращаването на 24 щатни бройки за длъжността „работник, паркинг“ в отдел „Паркинги“, освен жалбоподателя, е било съкратено и друго трудоустроено лице - ХХХ, за което също е искано становище и получено такова от Службата по трудова медицина, видно от становище на „СТМ-Т.“ ООД. Данните по преписката сочат, че за разлика от жалбоподателя, работодателят с допълнително споразумение от 10.01.2014 г. е преназначил ХХХ от длъжност „работник, паркинг“ – отдел „Паркинги“, дирекция „Търговска“ на длъжност „чистач, производствени помещения, той и машинен оператор миячна машина“.

За периода след съкращаването на длъжността на жалбоподателя „работник, паркинг“ (от 14.08.2013 г. до прекратяване на трудовото му правоотношение на 08.04.2015 г.), се установява, че дружеството отговорник са напуснали 117 лица, а са назначени 89. Назначенията при работодателя за същия период са били и за следните длъжности, които са определени за заемане от трудоустроени лица и фигурират в Списъка на определените подходящи работни места и длъжности за трудоустройство на лица с намалена работоспособност за 2013 г., 2014 г. и 2015 г.: „родавач-консултант“, „служител пътническа агенция“, „чистач, производствени помещения“, „сътрудник, охрана“, „общ работник/поддръжка предаерогаров площад“, „ръководител смяна,

транспортно-експлоатационно ниво“, „мияч превозни средства, той и оператор на автомивка“, „работник, поддръжка сгради“, „работник, зареждане на акумулатори“ и др. КЗД не е компетентна да се произнесе дали горепосочените длъжности са били подходящи за заемане от жалбоподателя, т.е. дали някоя от тях е съобразена с противоположните условия на труд, посочени от здравните органи в ЕР на ТЕЛК на жалбоподателя. По преписката няма данни при освобождаването на някоя от горепосочените длъжности, определени за заемане от трудоустроени лица, работодателят да е искал становище от службата по трудова медицина за това дали същата е подходяща за жалбоподателя и съобразена с противоположните условия на труд, предписани му от здравните органи.

Съставът отбелязва, че след съкращаването на длъжността на жалбоподателя – „работник паркинг“, службата по трудова медицина препоръчала като подходяща за трудоустрояването му длъжността „мияч превозни средства, той и оператор на автомивка“. Съставът установи, че към датата на издаване на становището – 10.01.2014 г., длъжността „мияч превозни средства, той и оператор на автомивка“ била заета от други трудоустроени лица от 10.04.2013 г. до 09.01.2015 г. и до м. март 2015 г., когато е освободена и впоследствие заета от ХХХ на 05.03.2015 г. - един месец преди прекратяване на трудовия договор на жалбоподателя. Не става ясно защо работодателят не предложил длъжността на жалбоподателя при условие, че е препоръчана от службата по трудова медицина като длъжност, която е съобразена със здравословното му състояние.

В съответствие с чл. 9 от ЗЗДискр. жалбоподателят ангажира комплекти с документи - експертни решения и допълнителни споразумения към трудови договори на трудоустроени служители/работници на ХХХ ЕАД, които в периода от 14.08.2013 г. до 08.04.2015 г. са били назначавани на длъжности, отговарящи на тяхното здравословно състояние и са в сравнимо сходно положение с жалбоподателя. Длъжностите, на които били назначени лицата за сравнение, отговаряли на изискванията, определени от ТЕЛК по отношение на жалбоподателя, което дава основание на състава да направи извод, че назначаването му на всяка от тези длъжности би било в съответствие с дадените му предписания от ТЕЛК.

Съставът безспорно установява, че след съкращаване на 24 работни места от общо 24, вкл. и на жалбоподателя, на длъжността „работник, паркинг“ и закриването на сектор „Контрол на паркинга“, работодателят третира по-неблагоприятно жалбоподателя в сравнение с трудоустроения му колега ХХХ, който е преназначен на друга длъжност, отговаряща на здравословното му състояние, за разлика от жалбоподателя, който бил преназначен на несъответстваща на здравословното му състояние длъжност „общ работник/поддръжка предаерогаров площад“, след което е уволнен. Събраните доказателства сочат, че в периода от 14.08.2013 г. до 08.04.2015 г. други трудоустроени лица са преназначавани на подходящи за тях длъжности, отговарящи на здравословно им състояние за разлика от жалбоподателя.

Предвид гореизложеното, разглеждащият състав приема за безспорно установено, че в производството пред КЗД работодателят ХХХ ЕАД не е ангажирал доказателства, съгласно чл 9 от ЗЗДискр., че принципът на равно третиране не е нарушен по отношение на жалбоподателя.

С Решението си Пети СПЗС установява, че в периода от 14.08.2013 г. до 08.04.2015 г. работодателят е третира жалбоподателя по-неблагоприятно в сравнение с други трудоустроени лица, които преназначил на подходящи за здравословното им състояние длъжности, за разлика от жалбоподателя, с което нарушил забраната за дискриминация и осъществил пряка дискриминация по признак „увреждане“ по смисъла на чл. 4, ал. 2, във вр. с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя. Установява също, че ответните страни, в лично качество и като представляващи ХХХ ЕАД, не са извършили нарушение на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателя ХХХ. Налага на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. на юридическото лице ХХХ ЕАД административно наказание – имуществена санкция в размер на 1500 лв.

РЕШЕНИЕ №320/2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №243/2015 Г.

чл. 42, ал. 1, т. 1 и т. 4 от ЗОС; чл. 43 от ЗОС

Наредба за условията и реда за управление и разпореждане с общински жилища, приета на общински съвет – гр. Х

Производството е образувано въз основа на жалба, подадена от ХХХ, ХХХ и ХХХ от град Х срещу Община Х.

Оплакванията в жалбата са, че жалбоподателите ХХХ и ХХХ са съпрузи и приемни родители на ХХХ от 2008 г., която преди това е живяла в дом за сираци в грл Х и не е била настанявана в защитено жилище. И тримата са лица с увреждания (представят Експертни решения на ТЕЛК). Твърдят, че за отглеждането на ХХХ приемните родители не получават заплащане и не претендират такова. Информират, че живеят на свободен наем, за който заплащат суми от 80 лв. до 100 лв. месечно с консумативите. Жилището, което обитават се състои от една стая и сервизно помещение, което е общо за етаж и се ползва и от другите съквартиранти. Заявяват, че тъй като и тримата са лица с увреждания, взели решение и подали молба до община Х за предоставяне на общинско жилище. От общината им отговорили, че нямат свободни жилища, но ХХХ проучил и съответно разбрал, че това не е истина. Затова се „обърнали“ с молба към

Комисията за защита от дискриминация. Заявяват, че имат съсед, който също е инвалид първа група и също иска жилище. Общината му обещала, че след като заплати стари задължения и направи ремонт на покрива на къщата със собствени средства, ще му я предостави за ползване. В жалбата се твърди, че приемната дъщеря на двамата съпрузи е вече на 25 години и се нуждае от самостоятелна стая. Жалбоподателите смятат, че на тяхното семейство не се обръща достатъчно внимание като приемни родители и това те считат за проява на дискриминация и неравно третиране.

Съставът приема, с оглед всички събрани доказателства, че не се установява неравно третиране на жалбоподателите. Установява в хода на производство, че причината за отказа на община Х да им предостави жилище е липсата на свободни такива, а не заради посоченото от тях обстоятелство, че са лица с увреждане. Установява, че и на други лица с увреждане Общината отказала предоставянето на жилище поради същата причина - липса на такава възможност. Съставът установява и приема, че община Х не разглежда молбите за настаняване в общински жилища при различни условия - еднаквите случаи са третирани еднакво. Относно заявеното в жалбата по отношение на ХХХ за евентуалното му настаняване в общинско жилище при заплащане от негова страна на съществуващи стари чужди задължения, е установено, че има взето такова решение от общината, но то касае настаняването на нуждаещи се лица в общински жилища по смисъла на чл. 42, ал. 1, т. 1 от ЗОС, а не в резервни жилища по смисъла на чл. 42, ал. 1, т. 4 от ЗОС, какъвто е случаят с жалбоподателите. Видно от приложеното удостоверение, те не са били картотекирани и не са били вписани в списъка за настаняване на лица с установени жилищни нужди, дори не са подавали документи за такава процедура в общината.

Явилият се в открито заседание жалбоподател лично и категорично заявява, че счита за нередно да заплаща чужди задължения, дори това да му даде възможност за получаване на жилище с предимство. Освен това тази възможност е с оглед настаняване на лица от „списъка за настаняване“, които писмено са заявили желание да погасят чужди задължения, останали от предходен наемател, което им дава право да бъдат настанени с предимство пред останалите желаещи от списъка.

Съставът възприема мнението, че дори да се приеме, че това решение на общината няма пречка да се прилага и по отношение настаняването на нуждаещи се лица в общински резервни жилища, то в производството пред Комисията не се установява жалбоподателите да са заявили писмено в община Х желание да погасят чужди задължения, останали от предходен наемател, за да бъдат настанени с предимство. Не е установено жалбоподателите да са подавали молба за картотекирането им като лица с жилищни нужди и включването им в списъка за настаняване под наем на граждани с установени нужди по смисъла на чл. 43 от ЗОС и Наредба за условията и реда за управление и разпореждане с общински жилища, прието на общински съвет в гр. Х.

С оглед всичко гореизложено и на осн. чл. 65, т. 5 от ЗЗДискр., Пети състав постановява, че Община Х, представлявана от кмета ХХ, не е извършила нарушение на Закона за защита от дискриминация по отношение на жалбоподателите по признак „увреждане“ и оставя жалбата без уважение като недоказана.

6. ПЕТЧЛЕНЕН РАЗШИРЕН ЗАСЕДАТЕЛЕН СЪСТАВ



Петчленен разширен заседателен състав

Съгласно чл. 48, ал. 3 от ЗЗДискр. случаите на множествена дискриминация се разглеждат от разширен състав, състоящ се от петима членове на Комисията. Петчленните заседателни състави не са константни. Членовете им се определят от председателя на КЗД в издаваните от него разпореждания за всяка образувана преписка, в която се претендира дискриминация по повече от един признак. Освен в ЗЗДискр., антидискриминационни разпоредби и признаци се срещат в КТ, Закона за държавния служител, КСО, Закона за интеграция на хората с увреждане, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за закрила на детето, Закона за народната просвета, Закона за висшето образование, Закона за здравето, Закона за социалното подпомагане и т.н.

Постановените решения през годината от Петчленен разширен заседателен състав са по жалби с оплаквания за дискриминация в различни сфери: отказ за предоставяне на стоки и услуги, дейност на държавни и обществени органи, публикации и публични изказвания в медии и др. Най-голям брой от постановените решения са свързани с оплаквания за дискриминация при упражняване правото на труд, включително тормоз на работното място.

През 2016 г. Петчленен разширен заседателен състав постанови 68 решения, касаещи оплаквания за дискриминация по различни признаци, като в 13 случая установява извършена дискриминация и утвърждава 2 споразумения. В 13 от постановените решения установява извършването на множествена дискриминация, като в 4 от тези случаи сочи извършване на тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. В 11 решения решаващият състав, въпреки заявените оплаквания за дискриминация по повече от един признак, установява извършване на дискриминация само на основата на един от защитените признаци. В 2 от случаите установява нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр., а в един – на чл. 37 от ЗЗДискр. В 3 от производствата е констатирана непряка дискриминация. В 5 случая са дадени препоръки с оглед предотвратяването на бъдещи нарушения на антидискриминационното законодателство. 7 от преписките са прекратени поради оттегляне на жалбата, 3 от тях – поради неотстраняване на нередовности.

Най-много са установените нарушения по признак „лично и обществено положение“, следвани от признаците „увреждане“ и „възраст“. Нееднократно са установени дискриминационни прояви на основата на признаците „семеино положение“ и „имуществено състояние“.

През отчетния период органът по равнопоставеност продължи практиката си да се произнася във връзка с необходимостта от намеса на законодателя в полза на уязвимите групи, каквито например са хората с увреждания и децата. Практиката на Комисията в това отношение през годините нееднократно е довела до изменение на правни норми, които са противоречали на антидискриминационните стандарти, но също така е спомогнала за приемането и прилагането на позитивни мерки от страна на публичната власт спрямо уязвимите обществени групи.

Съставът прилага в своите решения антидискриминационните стандарти, които се съдържат, както във вътрешното законодателство, така и в актовете на ООН, СЕ и ЕС.

РЕШЕНИЕ №234/15.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №255/2015 Г.

чл. 1, във вр. с чл. 3, б. „б“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания
чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр.

Жалбоподателката счита, че изискването договорите за предоставяне на мобилни услуги да бъдат сключвани лично от физическото лице - титуляр представлява дискриминация спрямо онези лица, които поради здравословното им състояние, изпитват трудности от личното явяване в офиси на съответната компания и са упълномощили по съответния ред други лица да извършват действия от тяхно име. По преписката са приложени и документи, които удостоверяват различните видове и степен на увреждането на жалбоподателката.

Видно от приложената кореспонденция, жалбоподателката е сезирала Комисия за регулиране на съобщенията (КРС). След като член на последната констатира, че в Общите условия на ХХХ, при сключване на индивидуален договор потребителят - физическо лице трябва да се яви само лично, жалбата е препратена на Комисията за защита на потребителите. Видно от писмо на Комисията за защита на потребителите (КЗП) до председателя на КРС, КЗП установила наличието на неравноправни клаузи по смисъла на чл. 143 от Закона за защита на потребителите в Общите условия, но конкретната клауза, изискваща лично сключване на договори с физически лица не била такава. Липсата на възможност за сключване на договор за мобилни услуги с физическо лице чрез надлежно упълномощен за тази цел представител се потвърждава от ХХХ ЕАД, както в становищата до КЗД, така и в становището на дружеството до КРС. Не става ясно какви са целите на прилаганото ограничение. Свободното гражданско договаряне, на каквато плоскост се развиват отношенията между потребителя на мобилна услуга и дружеството само по себе си, не би могло да оправдае поведение в нарушение на императивната забрана за дискриминация. От друга страна, би могло да се посочи, че автономията на волята и свободата на договаряне еднакво защитава, както поведението на ХХХ ЕАД да налага законни забрани за договаряне, така и правото на жалбоподателката да избира как да договаря съобразно закона, включително като се ползва от законното предназначение на упълномощаването – да облекчава представявания (себе си) в извършването на правни действия (чл.чл. 36-43 от ЗЗД).

По никакъв начин поставеното ограничение не би могло да се свързва и със сигурността на потребителите и гражданския оборот. Наличието на възможност за предплатени услуги, ползвани само с факта на инсталиране на SIM карта, доказва това.

На следващо място, обстоятелството, че потребител със затруднено придвижване, желаещ да сключи договор с ХХХ, трябва да уведоми дружеството за невъзможността си и вида на увреждането, а операторът да прецени как да процедира, за да осигури възможност на потребителя да сключи лично договор или не, вече говори за подчиненото положение, в което се поставят потребителите с увреждания по отношение достъпа до предлаганите от дружеството услуги. По арг. на чл. 1, във вр. с чл. 3, б. „б“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, тези граждани се нуждаят от зачитане на вътрешно присъщото им достойнство, самостоятелността, включително свободата на личен избор и независимост. Оттук и похватите на дружеството, изискващи жалбоподателката да сподели „деликатното ѝ положение“ само доказват неправомерното отношение на дружеството към лицата с увреждане. От друга страна, въпреки чл. 9 от ЗЗДискр., самото дружество по никакъв начин не аргументира в становищата си наличието на адекватен алгоритъм как действа в аналогични хипотези с хора с увреждане, как осигурява личното сключване и представителя си, въобще осигурява ли такива адекватни механизми.

Нарушена е и забраната в чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. да не се допуска отказ от предоставяне на услуги при по-неблагоприятни условия на основата на защитен признак „увреждане“.

Съставът установява, че забраната за сключване на договори за мобилни услуги с физически лица чрез представител по упълномощаване, прилагана в практиката на ХХХ ЕАД, поставя в неблагоприятно положение лицата с увреждане - евентуални потребители на мобилни услуги, което представлява непряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и нарушение на чл. 37, ал. 1 от същия закон и на основание чл. 47, т. 2 от ЗЗДискр. предписва на ХХХ ЕАД незабавно преустановяване на практиката да бъде изисквано лично сключване на договори с физически лица, имаща за потенциален резултат несъразмерно засягане на лица с увреждане - евентуални потребители на мобилни услуги.

Препоръчва на ХХХ ЕАД да предприеме изменения в Общите условия, в които изрично да предвиди възможността сключването на договори за мобилни услуги с физически лица да се извършва и чрез представител по упълномощаване съобразно правилата на действащото законодателство в Република България. Налага на ХХХ ЕАД, представлявано от изпълнителния му директор, имуществена санкция в размер на 2500 лв.

РЕШЕНИЕ №149/18.04.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА № 14/2014 Г.

чл. 19 и чл. 267 от Договора за функциониране на ЕС

чл. 2, пар. 2, б. „б“; чл. 6 и чл. 10 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета на ЕС от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите

чл. 4, ал. 3 и чл. 9 от ЗЗДискр.

чл. 69, ал. 2 от КСО

чл. 245, ал. 1, т. 13 от Закона за МВР – отменен, ДВ, бр. 53 от 2014 г.

чл. 55б; пар. 1, т. 4а от ДР на Закона за насърчаване на заетостта

Жалбоподателят заемал длъжността „разследващ полицай“ в Министерство на вътрешните работи до октомври 2013 г., когато органът по назначаване прекратил служебното му правоотношение на основание действалия към въпросния момент чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР (отм.) – поради придобито право на пенсия по чл. 69, ал. 2 от КСО. Жалбоподателят желае да бъде образувано производство, в което да се установи наличието на дискриминация, извършена посредством издаването на заповедта за прекратяване на служебното му правоотношение.

В мотивите към постановеното решение Петчленният разширен заседателен състав се позова на събраните в хода на производството статистически данни, доказващи обстоятелството, че нормата на чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР (отм.) въвежда непряка форма на неравно третиране на основата на признака „възраст“. На следващо място съставът анализира практиката на Съда на ЕС относно тълкуването на основанията за оправдаване на разлики в третирането по признак „възраст“, регламентиран в чл. 2, пар. 2, б. „б“ и чл. 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета на ЕС от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите. Съставът приема, че въвеждането в действащото законодателство на възможността органът по назначаване да прекрати служебното правоотношение на служител, придобил право на пенсия по чл. 69, ал. 2 от КСО, би могло да преследва законосъобразна цел, свързана с приемствеността между поколенията на трудовия пазар, но допълва, че в случая не са спазени изискванията за пропорционалност на предприетата мярка. На това основание Петчленният разширен състав на КЗД установява, че нормата на чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР – отм. представлява форма на непряка дискриминация по признак „възраст“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр., както и че с издаването на заповедта за прекратяване на служебното правоотношение на основание чл. 245, ал. 1, т. 13 от ЗМВР – отм. министърът на вътрешните работи, в качеството му на орган по назначаване, е осъществил спрямо жалбоподателя непряка дискриминация по признак „възраст“ по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр.



Петчленен разширен заседателен състав

Решение № 246/20.06.2016г. по преписка №74/2015 г.

чл. 1, ал. 1, чл. 2, ал. 1 и чл. 3, ал. 1, т. 2 от Закона за защита от домашно насилие
чл. 46, ал. 1 и ал. 3; чл. 117, ал. 2 от Конституцията на Р България
чл. 5 от Семейния кодекс
чл. 4, ал. 2 и ал. 3 от ЗЗДискр.

Нормата на чл. 2, ал. 1 и чл. 3 от Закона за защита от домашно насилие не противоречи на забраната за дискриминация, установена в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и не нарушава правото на равно третиране на лица с различна сексуална ориентация, живеещи във фактическо съжителство с лица от същия пол.

Законът за защита от домашно насилие, видно от чл. 1, ал. 1 на същия, урежда правата на лицата, пострадали от домашно насилие, мерките за защита и реда за тяхното налагане. Законът ясно определя обхвата на действие спрямо лицата, а именно тези, които се намират в родствена връзка, са и са били в семейна връзка или във фактическо съпружеско съжителство. Независимо, че институтът на фактическото съпружеско съжителство не е уреден изрично в законодателството, то съществуването му е признато от различни нормативни актове по повод настъпването на конкретни правни последици, които законодателят свързва с него. Значението на понятието следва да бъде изследвано, както от разпоредбите на Конституцията на Република България, така и от Семейния кодекс. Съгласно чл. 46, ал. 1 от КРБ, брак може да се сключи само между мъж и жена. В пълно съответствие с конституционната делегация по чл.46, ал. 3, съгласно която формата на брака, условията и редът на неговото сключване и прекратяване, личните и имуществени отношения между съпрузите се уреждат със закон, е приет нов Семейен кодекс от Народното събрание на РБ (Обн., ДВ, бр.47 от 23.06.2009 г.). Видно от разпоредбата на чл. 5 от същия, бракът се сключва по взаимно, свободно и изрично съгласие на мъж и жена. Законодателството на РБ признава единствено брачен съюз между мъж и жена, а не между лица от един и същи пол, респективно, фактическо съпружеско съжителство може да има само между мъж и жена. В този смисъл, оспорената законова разпоредба на чл. 2, ал. 1 от ЗЗДН е в пълно съответствие, както с Конституцията на РБ, така и с разпоредбите на Семейния кодекс и с нея не се установява по какъвто и да било начин по- неблагоприятно третиране на лице, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Оплакванията на жалбоподателката и сигналподателката, че с Разпореждане на Районен съд – Х е извършена пряка дискриминация по смисъла на чл 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и не пряка по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. са извън компетентността на Комисия за защита от дискриминация. Въпросът за законосъобразността на акт на съда не е и не може да бъде предмет на административното производство, развиващо се по правилата на ЗЗДискр. Съгласно чл. 117, ал. 2 от Конституцията на РБ, съдебната власт е независима и при осъществяване на своите функции съдиите се подчиняват само на закона.

РЕШЕНИЕ №258/29.06.2016 Г.

чл. 155, ал. 4; чл. 319; чл. 162; чл. 140 и чл. 147 от КТ
Параграф 1 от ДР на ЗЗДискр., чл. 4, ал 2 и ал. 3 от ЗЗДискр.

За да бъде посочено адекватно едно лице като сравнител, същото следва да бъде съпоставено при сравними сходни обстоятелства с друго лице. Предвиденият минимум на законоустановения отпуск в общата разпоредба на чл. 155, ал. 4 от КТ е *„не по-малко от 20 работни дни“*, докато в специалната хипотеза, посочена от жалбоподателката и визирана в чл. 319 от КТ е предвидено за *„работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни.“* Хипотезите на цитираните норми от Кодекса на труда са несъпоставими по приложно поле и цел, с което е и логично да урежда по различен начин различните случаи. Неоснователно е сравнението, направено от жалбоподателката, основано на сравнително-правен анализ на нормативната база, уреждаща различни стандарти в продължителността на отпуските между лица, които не са в сравнимо сходно положение.

Алинея 4 на чл. 155 от КТ установява императивен минимум относно продължителността на основния платен годишен отпуск, т.е. законодателят е предвидил автономна възможност за споразумение между страните по трудовото правоотношение, с което да бъде уговорен и по-дълъг период от време, през който работникът или служителят да бъде освободен от задължението си за полагане на труд по това правоотношение. Всички изключения, които уреждат удължен редовен платен годишен отпуск, касаят лица, извършващи работа при труд с особен характер и за тях законодателят е предвидил в ал. 5 на чл. 155 от КТ, както и в чл.чл. 24-31от НРВПО, да ползват повече време за почивка и възстановяване на изразходената в процеса на труда работна сила.

В чл. 162, ал. 1 от КТ е уредено правото на отпуск за временна неработоспособност за належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, който се разрешава от здравните органи в размер до 10 календарни дни през една календарна година, както и възможността по чл. 138а, ал. 3, т. 1 от КТ за преминаване от пълно на непълно работно време или обратно. Това е хипотеза, когато работникът или служителят не е неработоспособен, но е възпрепятстван да изпълнява работата си, защото: трябва да се проведе санитарно-курортно лечение, медицински преглед или изследване; да се спазва установена карантина; да се грижи за болен или карантинен член на семейството или да придружава член на семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина. Родителите на деца с увреждания разполагат със законната възможност да полагат необходимите грижи за своите деца, без да прекратяват трудовото си правоотношение. Като допълнителна закрила за майките в КТ е предвидена забрана на нощния и извънредния труд (чл. 140 и чл. 147 от КТ), освен с тяхното изрично писмено съгласие.

Действащото законодателство, както в областта на закрила на детето, така и в сферата на социалните услуги, не създава предпоставки за установяване на дискриминация по смисъла на Закона за защита от дискриминация и не създава неравенство в третирането по отношение размера на законоустановения отпуск на родители, отглеждащи деца с увреждания.



Петчленен разширен заседателен състав

РЕШЕНИЕ №259/29.06.2016 Г.

Критерий 5 от общите критерии в раздел III, т.3.1 на Правилата за приемане на деца в общинските обединени детски заведения и целодневни детски градини на територията на СО, приети с решение №158/12.03.2009 г. на СОС

чл. 4, ал. 1, ал. 2 от 33Дискр. и Пар. 1, т.т. 8, 9 и т. 11 от ДР на 33Дискр.

чл. 19, чл. 20 от Наредба №26/18.11.2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях

чл. 2, ал. 1, чл. 11, ал. 2, т. 1 и т. 2 от Наредба № 26 от 18 ноември 2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях

Чл. 6, ал. 2 от Конституцията на Р България

Критерий 5 от общите критерии в раздел III, т.3.1 на Правилата за приемане на деца в общинските обединени детски заведения и целодневни детски градини на територията на Столична община, приети с решение №158/12.03.2009 г. на Столичен общински съвет, създава неравно третиране по смисъла на чл. 4, ал. 1 от 33Дискр. и нарушава забраната за дискриминация по чл. 4, ал. 1, във връзка с ал. 2 от 33Дискр. и пар. 1, т.т. 7, 8, 9 и т. 11 от ДР на 33Дискр. във връзка с достъпа и възможността за равно упражняване правото на обществени услуги на основата на признак „имуществено състояние“ и „лично положение“, наличен у свързаното с тях лице – синът им ХХХ, поради което и приложението на този критерий нарушава забраната по чл. 4, ал. 1, във връзка с ал. 2 от 33Дискр. и пар. 1, т.т. 7, 8, 9 и т. 11 от ДР на 33Дискр.

Критерий 5 в действителност и на пръв поглед третира по-благоприятно децата, посещавали самостоятелна общинска детска ясла на територията на Столична община при кандидатстване в първа група на детските градини в сравнение с тези, които са посещавали частна самостоятелна детска ясла. Посещаването или непосещаването на самостоятелна общинска детска ясла е характеристика, която не попада в някоя от изрично изброените в чл. 4, ал. 1 от 33Дискр., а може да се вмести в категорията „лично положение“. Критерий 5 сочи на prima facie е дискриминация на основата на липсата на предвидена възможност за равен достъп до обучение и услуги в ОДЗ или ЦДГ.

Посочената от ответните страни цел - компенсиране и доближаване положението на децата, посещавали самостоятелни общински детски ясли на територията на Столична община в годината преди постъпване в първа група на детската градина, до това на децата, приети и посещавали яслена група в общинско ОДЗ на територията на Столична община, не изглежда да е легитимна и основателна цел, която да оправдава невключването на деца, посещавали частни самостоятелни детски ясли, поради следните съображения: налице е различие в положението на двете групи деца, което изключва те да са в сравнимо сходна ситуация. Различието се състои в това, че децата, посещавали яслена група в ОДЗ на територията на Столична община и кандидатстващи за първа група на детската градина, веднъж вече са преминавали и издържали критериите за класирането, т.е. те веднъж са участвали успешно в системата за разпределение на недостигащите места в общинските заведения. Заради това за тях е оправдано да преминават автоматично в първа група на детската градина, без да е необходимо още веднъж да участват в същото състезание за достъп до места в общинските детски заведения. Докато другата група деца, посещавали частни самостоятелни детски ясли на територията на Столична община, дори и да са участвали в класирането, то те не са били приети. Фактът, че са били класирани и приети в частна самостоятелна детска ясла не ги доближава до положението на децата, класирани и посещавали самостоятелна общинска детска ясла или яслена група в ОДЗ. Това е така, защото редът за прием в частните самостоятелни детски ясли не се осъществява чрез ИСОДГ и се различава съществено от приема в самостоятелните общински детски ясли, както и в яслените групи в ОДЗ. Редът за приемането в самостоятелни общински детски ясли е регламентиран в чл. 19 и чл. 20 от Наредба №26/18.11.2008 г. за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях. Този ред коренно се различава от реда за прием в яслена група в ОДЗ, който се извършва чрез класиране в системата ИСОДГ. Следователно положението на децата, приети и посещавали самостоятелни общински детски ясли, се различава и съществено от това на децата, приети и посещавали яслена група в ОДЗ, но се доближава до положението на останалите деца – които не са класирани за яслена група в ОДЗ или са посещавали частна самостоятелна детска ясла. Чрез К5 са създадени условия за привилегирована възможност за деца, посещавали самостоятелна общинска детска ясла, докато деца, посещавали частна самостоятелна детска ясла са лишени от възможността за равно третиране, понеже в предвидената хипотеза в К5 е изключена възможността за равен достъп до обучение и възпитание в детска градина, с което са лишени от подходяща групов среда с цел запазване и развитие на техните емоционални, психически и физически потребности. Показателен пример в тази посока е ситуацията с детето на жалбоподателите - ХХХ, който в две поредни години е кандидатствал за яслена група в общинско заведение, но не бил класиран. В този случай детето не било прието и не посещавало самостоятелна общинска детска ясла, а се наложило да бъде записано и да посещава частна самостоятелна детска ясла, но липсва каквото и да е разумно оправдание друго дете, което също като ХХХ кандидатствало за яслена група в ОДЗ чрез

ИСОДГ и също не е класирано, впоследствие да ползва предимство при кандидатстването в детската градина, само защото е посещавало самостоятелна общинска детска ясла.

РЕШЕНИЕ №238/16.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №255/2015 Г.

чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.

чл. 9 от ЕКПЧ

чл. 10 от ХОПЕС

Лишеният от свобода ХХХ от затвора Х подава жалба срещу Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“. В нея се съдържат твърдения за дискриминация по признак „религия“ и тя е разпределена на Трети СПЗС. Между същите страни е образувано и производство пред АС, изпратено по компетентност до КЗД, като в исковата молба се съдържат твърдения за дискриминация по признак „лично положение“. С разпореждане на Председателя на КЗД преписките са обединени и предвид факта, че твърденията за дискриминация са по повече от един защитен признак - разпределени за разглеждане от Петчленен разширен заседателен състав по признаци „религия“ и „лично положение“ срещу Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“.

В първата жалба ХХХ заявява, че от 2002 г. до настоящия момент се намира в затвора в гр. Х, където изтърпява наложеното му наказание „доживотен затвор без замяна“. От 2003 г. изповядва религията „ислям“, а според специфичните изисквания мюсюлманите не трябва да се хранят със свинско месо и свински продукти (свинска кожа, мас, карантия и др.). Допълва, че за периода от 2003 г. до момента стриктно спазва забраната да консумира свинско месо и свински продукти, но началникът на затвора отказва да се съобразява с изискванията на изповядваната от него религия и да му осигурява безплатна дневна хранителна дажба, като изключи от нея свинското месо и свинските продукти. Заявява, че на лишените от свобода мюсюлмани в другите затворите се осигурява безплатна храна, съобразена със специфичните изисквания на изповядваната от тях религия, като е било изключено свинското месо и свинските продукти.

В заключение моли Комисията да установи, че за периода от 05.11.2011 г. до 05.2014 г. Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ е нарушила чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. като не му е подsigурила храна, съобразена с изискванията на изповядваната от него религия.

Ответната страна заявява, че не разполага с данни ХХХ да е преминал през ритуал за приобщаване към мюсюлманско вероизповедание или същия да изповядва такова. Твърди, че лишеният от свобода получава хранителни пратки и закупува от лавката на затвора продукти, несъобразени с религията, която твърди, че изповядва. Допълва също, че ХХХ не отказвал (върщал без да консумира) предоставената му безплатна храна, поради съдържащи се в нея свинско месо и продукти от него.

С оглед обстоятелството, че се установява бездействие от страна администрацията на затвора, представляващо дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр., настоящият състав счита, че следва да се ангажира отговорността на ГДИН за допуснатото нарушение на антидискриминационното законодателство от посочената администрация, в качеството на орган, който осъществява прякото ръководство и контрола върху местата за лишаване от свобода и пробационните служби, съгласно чл. 12, ал. 1 от ЗИНЗС.

В случаите на установено нарушение на антидискриминационното законодателство законодателят е предвидил налагане на административно наказание. Предвид факта, че оплакванията на жалбоподателя са насочени конкретно към Главна дирекция „Изпълнение на наказанията“ и същият при осъществяване на своята дейност, в качеството на контролиращ орган, дълъг период от време не е предприел съответните действия по предотвратяване на допуснатото нарушение като осигури на жалбоподателя безплатна храна, съобразена с изповядваната от него религия, съставът следва да наложи на същата имуществена санкция в размер над минималния, установен в нормата на чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. - 1500 лв.

Относно оплакването на жалбоподателя, че в периода от 01.06.2009 г. до 13.03.2013 г. администрацията на затвора, в който изтърпява наложеното наказание, осъществявала спрямо него дискриминационно поведение, изразяващо се в това, че не му се разрешава да провежда телефонни разговори с адвокати, съдилища и КЗД, съставът приема за установено, че част от периода, за който жалбоподателят претендира, попада извън тригодишния давностен срок, уреден в чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр. Административният орган не разполага с правомощие да се произнесе по същество за отношения, реализирани преди повече от три години, считано от датата на сезирането му. Исковата молба е депозирана на 12.03.2013 г. и на 21.03.2013 г. до СРС. Периодът, който Комисията може да разглежда за допусната евентуална дискриминация е от 13.03.2010 г. В този смисъл настоящият състав счита, че в частта от жалбата относно дискриминация в периода 01.06.2009 г. – 13.03.2010 г. следва да остави жалбата без разглеждане като недопустима с оглед чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., а производството в тази част да се прекрати.

За да е налице по-неблагоприятно третиране по смисъла на чл. 4 от Закона за защита от дискриминация, същото следва да се основава на защитен признак. В настоящият случай не се доказва администрацията на затвора – гр. Х да не е разрешавала провеждането на разговори с

институциите единствено на ХХХ. Напротив, от свидетелските показания се доказва, че забраната била по отношение на всички лишени от свобода, изтърпяващи наказанието си в затвора – Х, или в друго място за лишаване от свобода, т.е. всички лица в сравнимо сходно положение са третираны по един и същи начин и липсва разлика, свързана със защитен признак.

Предвид изложеното съставът счита, че не са налице основания за ангажиране отговорността на отвените страни по отношение на оплакването, че ХХХ е по-неблагоприятно третиран от администрацията на затвора – Х, като не му е разрешавано да провежда разговори с институциите и оставя без уважение жалбата в тази ѝ част.



Петчленен разширен заседателен състав

РЕШЕНИЕ №139/13.04.2016 Г.

чл. 22, пар. 1 от Конвенцията на ООН за статута на бежанците

чл. 26, ал.1 от Закона за убежището и бежанците

чл. 3 от Наредба №3/27.07.2000 г. за реда за приемане на бежанци в държавните и общинските училища на Р България

чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр.

Държавната агенция за бежанците организира за своя сметка курсове по български език за деца, търсещи или получили статут на бежанец, с което изпълнява своето задължение по чл. 4 от Наредба №3/27.07.2000 г. за реда за приемане на бежанци в държавните и общинските училища на Република България. Създадени са съответните комисии в Регионалните инспекторати по образование, които да определят съответствието на знанията на лицата, търсещи или получили статут на бежанец, с общообразователния минимум за определен клас. Именно въз основа на тази процедура учениците са записвани в общообразователни училища. Ето защо съставът ясно разграничава конкретния казус от хипотези, сходни на него, разгледани от Европейския съд по правата на човека в рамките на делото D.H. And Others v. The Czech Republic, където незнанието на официалния език довело до записването и преместването на ученици в училища за деца със специални образователни потребности, дължащи се на техния интелектуален капацитет.

На следващо място съставът взема предвид, че съгласно чл. 22, пар. 1 от Конвенцията на ООН за статута на бежанците договарящите държави се задължават да предоставят на бежанците същия статут, какъвто те предоставят и на собствените си граждани по отношение на придобиването на първоначално образование. Параграф 2 на същата разпоредба съдържа правилото, че договарящите държави се задължават да предоставят на бежанците възможно най-благоприятен статут и във всеки случай не по-малко благоприятен, отколкото предоставяния най-общо на чужденци при същите обстоятелства по отношение на придобиването на друго освен първоначално образование и по-специално по отношение достъпа до курсове за обучение, признаването на издадени в чужбина свидетелства за образование, дипломи и степени, освобождаването от учебни такси и налози и даването на стипендии. Съгласно чл. 26, ал. 1 от Закона за убежището и бежанците малолетните и непълнолетните чужденци, търсещи или получили международна закрила, имат право на основно и средно образование, включително професионално образование и професионално обучение, при условията и по реда за българските

граждани. Това правило е преповторено и в чл. 3 от Наредба №3/2000 г. за реда за приемане на бежанци в държавните и общинските училища на Р България.

Съгласно чл. 3 от Конституцията на Република България официалният език в държавата е българският. Държавите, от които произхождат визираните в подадения до Комисията за защита от дискриминация сигнал малолетни и непълнолетни чужденци, са Афганистан, Сомалия, Ирак и Сирийската арабска република. В тази връзка и на основание чл. 37, ал. 2 от АПК съставът се позова на общоизвестния факт, че официалните езици в тези държави са съответно дари/пашу, сомалийски и арабски език. Ето защо е отхвърлено твърдението, че би било налице дискриминация, ако някое от децата, визирани в подадения до Комисията за защита от дискриминация сигнал, не бъде записано в училище, в което се изучава интензивно италиански или английски езици. Напротив, с оглед горецитираните разпоредби такова третиране само по себе си би представлявало дискриминация по отношение на малолетните и непълнолетните български граждани, поради което подаденият сигнал е счетен за неоснователен.

РЕШЕНИЕ №208/31.05.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №6/2015 Г.

§ 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. „тормоз“

Сигнал относно направено от ХХХ изказване, в което заявява, че „80% от бежанците от Сирия са неграмотни. Те са част от курдски племенни групи, които живеели в земянки при условия, по-лоши от тези на нашите ромски общности и са по-неграмотни от ромите ни“. Сигналоподателят счита, че е недопустимо такъв вид изказване и то от лице, заемащо високопоставена длъжност - бивш председател на Държавната агенция за бежанците.

Съставът обаче счита, след цялостен анализ на съдържанието на статията, че то не накърнява достойнството на когото и да било и не се създава враждебна или застрашителна среда. Макар във въпросното изказване да се посочва, че бежанците живеят в лоши условия също като ромите и са по-неграмотни от тях, този факт не представлява негативна оценка нито за бежанците, нито за ромския етнос. Съставът не споделя формираното у сигналоподателя мнение, че информацията е накърняваща и въздейства негативно на читателя/слушателя. Напротив, намира я за обективна и съответстваща на фактите от действителността. В подкрепа на този извод е и Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012-2020), приета с решение от 01.03.2012 г. на 41-вото Народно събрание, в която относно жилищните условия е записано следното: „значителна част от ромите, живеещи в градовете, обитават пренаселени квартали, често извън градската регулация, на места без изградена или със зле функционираща водопроводна и канализационна мрежа, нерядко – с нелегално прокарана електрическа мрежа или дори без ток. Селските райони в страната по принцип са със слабо изградена канализационна система или без такава и това определя по-лошите жилищни условия на мнозинството от турците, българите мюсюлмани и близо половината от ромите. Все още две пети от ромите живеят в жилища без водопровод, ползвайки вода от външни/улични чешми или кладенци, три пети от ромските жилища не са свързани към централната канализационна система, а в четири пети от ромските жилища няма тоалетна.“ Относно образованието пък се посочва, че „данните на НСИ от преброяването през 2011 г. показват, че въпреки известното повишаване на дела на ромите с високо образование, се запазва тенденцията много млади роми да остават без подходящо образование, рано да напускат училище или да не тръгват на училище.“

Направеното от ХХХ сравнение на жилищните условия и нивото на грамотност на бежанците-сирийци и българските роми има само и единствено за цел да информира читателите/слушателите за сериозните проблеми, пред които е изправена българската държава при тяхната интеграция, а не да създава негативно отношение у хората към тях.

Съставът установява, че с изказването „80 % от бежанците от Сирия са неграмотни....“ бившият председател на Държавната агенция за бежанците не е извършил нарушение на ЗЗДискр. и оставя подадения сигнал без уважение.

РЕШЕНИЕ №164/22.04.2016Г. ПО ПРЕПИСКА №147/2014 Г.

чл. 5; ар.1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр.

На 21.12.2011 г., при посещение в Х общински съвет, жалбоподателят ХХХ станал очевидец на това как общинският съветник ХХХ – председател на Постоянната комисия по транспорт, транспортна инфраструктура и безопасност на движението към Х общински съвет (ПКТТИБД към ХОС), в нарушение на забраната за пушене на закрито, демонстративно пушел цигара във фойето на сградата на общината. Поведението му провокира ХХХ да отправи устна забележка, в отговор на което ХХХ издиша поетия цигарен дим в лицето на жалбоподателя. Това от своя страна мотивира ХХХ да подаде писмена жалба до кмета на Х община и до председателя на Х общински съвет. Разглеждането на жалбата му било насрочено за 11.01.2012 г. като част от дневния ред именно на председателстваната от ХХХ комисия. Жалбоподателят пожелал да присъства на заседанието, но още преди началото му бил поканен от ХХХ да напусне залата поради „обидното му поведение към комисията, нейните членове и председател“. За извеждането

на жалбоподателя е потърсено съдействие от служители на Общинска полиция, които издали писмено разпореждане ХХХ да напусне залата. Впоследствие Постоянната комисия по транспорт, транспортна инфраструктура и безопасност на движението към ХОС взема протоколно решение „да не бъде допускан да присъства на заседанията на ПКТТИБД към ХОС гражданинът ХХХ, докато не се извини за грубите и обидни квалификации, съдържащи се в жалбата му срещу председателя й“. След обжалване от страна на ХХХ решението на ПКТТИБД и разпореждането на служителите от състава на общинската полиция били отменени от АС СГ.

Петчленният разширен заседателен състав на КЗД установява, че посредством предлагането за гласуване на постановеното решение за недопускане на ХХХ до заседания на ПКТТИБД, ХХХ е осъществил тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. по признак „убеждения“ спрямо жалбоподателя. Във връзка с установеното нарушение на антидискриминационното законодателство и на основание чл. 78 от ЗЗДискр. съставът налага на ХХХ глоба в размер на 250 лв.

РЕШЕНИЕ №227/13.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №101/2014 Г.



Петчленен разширен заседателен състав

чл. 8, ал. 3 от КТ
чл. 14 от ЗЗДискр.

Твърди се, че Синдикална организация (СО) е лишена от условията и съдействието, необходими за реализиране на синдикалните й функции, които условия следва да бъдат осигурени от страна на работодателя, съгласно разпоредбата на чл. 46 от КТ, а членовете й били третирани нееднакво спрямо всички останали служители и групи от служители в ХХХ ЕООД. Твърди се, че ХХХ възпрепятства контактите на СО с потенциални членове. СО не била канена да участва в изготвянето или промяната на вътрешните актове на дружеството.

В жалбата са изложени оплаквания за отказ на работодателя да осигури нормални условия за провеждане на колективно преговаряне и за изпълнение от страна на работодателя на задължението да кани СО за участие в изготвянето на всички нови вътрешни актове, съответно изменения на съществуващите; отказ да осигури условия и съдействие за упражняване на синдикална дейност и нееднакво третиране на СО и членовете й спрямо останалите служители по признак „синдикална принадлежност и дейност“. Твърди се, че по искането за ползване на служебните електронни адреси на служителите и на SharePoint пространство за споделяне и съхранение на материали за синдикални цели от дружеството отговорили „с изрична забрана и заплахи за дисциплинарно наказание“. Визират писмо от 5.11.2012 г. и писмо от 9.05.2013 г. и считат, че реакцията на работодателя не кореспондира с декларираното намерение да не предприема политика, „която да ограничава синдикалната дейност“.

По искането на СО за поставяне на информационни табла за съобщения и обяви и за безвъзмездно предоставяне на помещения за постоянно ползване, било отговорено, че същото „следва да бъде съгласувано с работодателя от гледна точка на съобразяването на всяка една такава инициатива с вътрешните правила на съответната сграда и нейния мениджмънт". Считат, че отговорът на практика има за единствена последица отлагането за неограничено време на решаването на поставения въпрос, доколкото е изцяло в компетенциите на работодателя.

Член на СО - XXX формулира искане за присъединяване към жалбата на СО. В молбата са изложени твърдения за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. след връщането на служителката от майчинство. Поддържа оплакване, че за еднакъв и равностоен труд получава по-ниско възнаграждение. Наведени са оплаквания за тормоз на работното място. Твърди също, че неоснователно, необосновано и тенденциозно била оценена за 2013 г. „в силен контраст с високите ми оценявания през 2011 г. и 2012 г.". Изложено е мнение, че като синдикален член нямало да получи увеличение на трудовото възнаграждение, повишение в длъжност или добра оценка за годишно представяне – независимо от постигнатите резултати. Допълва, че изпитва постоянен страх, тъй като всеки който се запише в синдикалната организация попадал в специален списък от хора, на които изброените по-горе придобивки „*a priori* били отказвани“.

По отношение на тези оплаквания съставът обсъжда въпроса чии права има право да заявява като нарушени синдикалната организация - тези на синдиката като ЮЛ или тези на членовете на синдикалната организация. Съставът от физически лица е този, чрез който дадено дружество попълва персонални си субстрат или чрез него се формира и изразява волята на юридическото лице, т.е. с действията на последните дружеството се задължава. Също така в чл. 3, ал. 2 от ЗЗДискр. е посочено, че сдружения на физически лица, както и юридически лица се ползват от правата по този закон, когато са дискриминирани на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по отношение на техния членски състав или на заетите в тях лица.

Централен елемент на пряката дискриминация е разликата в третирането на дадено лице. От това следва, че първата характеристика на същата е наличието на данни за неблагоприятно третиране. За да се говори за равно и или неравно третиране следва да се отговори и на въпроса между кои страни е неравното третиране. Необходим, задължителен елемент за установяване на дискриминация, който в настоящия случай липсва, е наличието на сравнител, т.е. с кого се сравнява синдикалната организация. Ето защо в тази част на оплакванията съставът счита, че не следва да прехвърля доказателствената тежест на ответната страна. В случая работодателят не следва да доказва, че не е третиран по-неблагоприятно синдикалната организация. Настоящият състав следва да посочи, че твърденията за извършени други нарушения на специални закони, от които не може да се сформира подозрение за проява на дискриминация, са извън компетентността на КЗД., тъй като в случая липсва установяване друга синдикална организация да е третирана по-благоприятно от процесната, за да се говори за разлика в третирането на самата синдикална организация с оглед възпрепятстване на нейните цели. В тази връзка Инспекцията по труда има законово задължение да следи за законосъобразното прилагане на нормите, регламентиращи задълженията на работодателите по КТ във връзка със създаване на условия и съдействие на синдикалните организации за осъществяване на тяхната дейност.

По преписката не са ангажирани доказателства, че синдикалната организация е сезирала компетентния орган за това, че работодателят не изпълнява задълженията си, произтичащи от разпоредбата на чл. 46, ал. 2 от КТ. Общото позоваване на разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ, който забранява прояви на дискриминация от страна на работодателя, основани на членуване в синдикални организации или синдикална дейност, не е достатъчно, за да се обоснове подозрение за дискриминация спрямо синдикалната организация⁶. В конкретния случай отказът на работодателя за водене на преговори за сключване на КТД може да бъде разгледан и санкциониран по друг ред, в т.ч. и пред компетентния съд.

За пълнота на решението Петчленният разширен заседателен състав цитира Решение №143/26.03.2015 г. на КЗД по пр. №102/2014 г., с което решаващият състав е одобрил споразумение, сключено между Синдикална организация и собственика на сградите, което урежда отношенията, свързани с разрешаването и поставянето на реклами, рекламни съоръжения, съобщения, информационни табла и др. подобни в сградите и помещенията, находящи се на територията на Комплекса, в т.ч. и в общите части. Ето защо спорът относно поставянето на реклами и съоръжения в ползваните сгради не следва се обсъжда в настоящото решение.

Относно оплакванията за дискриминация и за нарушение на чл. 14 от ЗЗДискр. спрямо синдикалния член - XXX, като засегнато лице, Петчленният разширен заседателен състав приема, че работодателят не е изпълнил задължението си по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд. Неизпълнението на това задължение е

⁶Разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ е специална по отношение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр.; ето защо, когато искането надхвърля (не кореспондира) с правомощията на административния орган, компетентен е съответният съд.

административно нарушение по смисъла на чл. 80 от ЗЗДискр., допуснато при осъществяване дейността на юридическото лице. Неизпълнението на задължението по чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр е самостоятелно нарушение по ЗЗДискр. В хода на производството се установи, че определянето и заплащането на различно по размер индивидуално основно трудово възнаграждение се основава на защитени по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. признаци „лично положение“ и „членуване в синдикална организация“, поради което следва изводът за едновременно извършване от работодателя на дискриминация по смисъла на чл. 4 от ЗЗДискр, наред с нарушението на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр.

Съставът установява, че ХХХ ЕООД – работодател, не е изпълнил задължение, произтичащо от нормата на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр спрямо жалбоподателката чрез неосигуряване на равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд и е осъществено „неблагоприятно третиране“ по смисъла на §1, т. 7 от ДР на ЗЗДискр., във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „лично положение“ и „членуване в синдикална организация“, като „неблагоприятно третиране“ представлява пряка дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. Установява също, че ХХХ ЕООД – работодател, не е извършил нарушение на забраната тази дискриминация по чл. 4, ал. 2, във вр. с чл. 4, ал. 1 спрямо Синдикална организация при ХХХ ЕООД, по признак „синдикална дейност“. Съставът установява, че ХХХ ЕООД – работодател, не е извършил нарушение на забраната за дискриминация по чл. 5 от ЗЗДискр. във вр. с § 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. спрямо жалбоподателката. Налага на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., във връзка с чл. 80, ал. 1 от ЗЗДискр. на работодателя имуществена санкция в размер на 2000 лв. за неизпълнение на задължение, произтичащо от чл. 14, ал. 1 от ЗЗДискр. да осигури равно възнаграждение за еднакъв и равностоен труд спрямо ХХХ.

РЕШЕНИЕ №362/27.09.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №403/2015 Г.

чл. 7, ал. 1, т. 14; чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр.

пар. 1, т. 4а от Допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта

чл. 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета на ЕС от 27.11.2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите

чл. 22 от Всеобщата декларация за правата на човека

чл. 9 от Международния пакт за икономически, социални и културни права

чл. 51 от Конституцията на Р България

чл. 4, ал. 3, т. 2 от КСО

чл. 2, ал. 3 от ЗСП

Предмет на Решението, постановено по преписка №403/2015 г., е приложението на специални мерки в полза на уязвимите групи на пазара на труда. Производството е образувано по жалба на 37-годишно лице, което твърди, че определянето на два списъка със свободни работни места от страна на Дирекция „Бюро по труда“ – гр. Х – един списък за лица до 29-годишна възраст и друг – за всички останали, представлява дискриминация на основата на признака „възраст“. Жалбата касае и неотпускането на социална помощ от страна на Дирекция „Социално подпомагане“ – гр. Х. В рамките на производството е установено, че изготвянето на списъка за лица до 29-годишна възраст е извършено от Дирекция „Бюро по труда“ – Х във връзка с реализирането на проект „Нова възможност за младежка заетост“ по схема „Младежка заетост“ на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Петчленният разширен заседателен състав за множествена дискриминация е приел, че в случая действително е налице *prima facie* пряка дискриминация, която обаче е обективно оправдана, доколкото представлява позитивна мярка по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 14, чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. В това отношение съставът се позовава на Глава Шеста, Раздел Трети от Закона за насърчаване на заетостта и пар. 1, т. 4а от Допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта, както и на Бялата книга на Европейската комисия относно младежта от 2001 г., като приема, че младежите, т.е. лицата до 29-годишна възраст, са група в неравностойно положение на пазара на труда. Съставът приема също така, че изготвянето на самостоятелен списък със свободни работни места, по които могат да кандидатстват лица до 29-годишна възраст и изобщо цялостното реализиране на проекта „Нова възможност за младежка заетост“ преследва законосъобразната цел, свързана с насърчаването на заетостта сред групите в неравностойно положение на пазара на труда. Отчетено е, че именно такъв тип мерки са описани в чл. 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета на ЕС от 27.11.2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, който регламентира оправдаването на разликите в третирането на основата на признака „възраст“. Относно приложението на принципа за пропорционалност в случая съставът отбелязва, че на лицата над 29-годишна възраст не е отказвана регистрация и съдействие от страна на административния орган, а именно – директора на Дирекция „Бюро по труда“ – гр. Х, като за тази обществена група също е бил обявен списък със свободни работни места. Ето защо настоящият състав счита, че в случая разликата в третирането на основата на признака „възраст“ е обективно оправдана и не съставлява забранена от закона дискриминация.

Относно оплакването, свързано с неотпускането на социални помощи от страна на директора на Дирекция „Социално подпомагане“ – Х, съставът приема, че жалбоподателят твърди

наличието на дискриминация при упражняване правото на социална сигурност. Според него отказът да му бъде отпусната социална помощ от дирекция „Социално подпомагане“ е поради това, че е собственик на капитала и управител на дружество с ограничена отговорност, и представлява форма на дискриминация. Във връзка с това конкретно оплакване решаващият състав отбелязва, че правото на социална сигурност така, както е прокламирано в чл. 22 от Всеобщата декларация за правата на човека и чл. 9 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, се гарантира на първо място от възможността, предоставена на физическите лица да осигуряват средствата за своето съществуване посредством трудовата си дейност – било чрез предоставянето на работна сила в рамките на трудови или сходни на тях правоотношения, било чрез практикуването на свободна професия, било чрез реализирането на свободата на стопанска инициатива (вкл. чрез придобиването на собствеността върху капитала на търговско дружество) или по друг, допустим от закона начин. На следващо място, правото на социална сигурност се гарантира посредством действието на осигурителната система – при реализирането на определени, регламентирани в законодателството, осигурителни рискове лицето, за което са внасяни осигурителни вноски в съответния обществен фонд, има правото да получи обезщетение, заместващо изгубения доход от реализираната в предходен период трудова дейност. Едва ако съответното лице, поради определени причини не полага труд и няма възможност да се възползва от осигурителната система, се стига до необходимостта от неговото социално подпомагане. Този извод се потвърждава и при тълкуването на чл. 51 от Конституцията на Р България – институтите на общественото осигуряване и на социалното подпомагане се прилагат единствено и само в случаите, в които лицето няма възможност да получава доходи от своята трудова дейност. В тази връзка съставът отчита, че лицата, които са се регистрирали като еднолични търговци или собственици на капитала на търговски дружества, по презумпция упражняват трудова дейност и сами чрез труда си могат да задоволяват нуждите си в обема на основните жизнени потребности. Съставът се позовава и на чл. 4, ал. 3, т. 2 от КСО, който предвижда едноличните търговци и собствениците на капитала на търговски дружества да бъдат осигурявани посредством внасянето на осигурителни вноски в Националния осигурителен институт. Съставът приема, че именно поради тази причина тези лица са и извън кръга на имащите право на социално подпомагане субекти, посочени в чл. 2, ал. 3 от ЗСП.

Въз основа на изложеното съставът установява, че макар и да въвежда неравно третиране на основата на признака „имуществено състояние“ отказът на директора на Дирекция „Социално подпомагане“ – Х да предостави еднократна помощ на жалбоподателя поради обстоятелството, че последният е собственик на капитала на Х ЕООД, не представлява забранена от закона дискриминация, доколкото разликата в третирането е обективно оправдана с оглед преследването на законосъобразната цел, свързана със справедливото разходване на средства в сферата на социалното подпомагане, а и доколкото в случая не е нарушен принципът за пропорционалност.



Петчленен разширен заседателен състав

РЕШЕНИЕ №377/05.102.016 Г. ПО ПРЕПИСКА №65/2013 Г.

чл. 4 от 33Дискр.

Производството по преписката касае недопускането на гражданка в сградата на Община Х. Жалбоподателката е председател на кооперация, която водила съдебни дела срещу общината във връзка със собствеността върху недвижими имоти. Участвала е също така в протестни действия срещу кмета в качеството си на симпатизант на Движение Х и ПП Х, във връзка с промени в Подробния устройствен план на общината и одобряването на терен за изгаряне на животински и селскостопански отпадъци в непосредствена близост до защитената местност Х.

В началото на 2013 г. в сградата на Община Х била проведена открита приемна с участието на регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация за област Бургас. Жалбоподателката твърди, че не била допусната до приемната вследствие на издадено устно нареждане от кмета на Община Х, както и че в други случаи също ѝ е отказван достъп до административната сграда на общината. Въз основа на проведени разпити в хода на производството и с оглед останалите събрани доказателства Петчленният разширен заседателен състав установява, че действително по нареждане на кмета на общината жалбоподателката не била допусната до приемната, организирана от регионалния представител на КЗД. В това отношение съставът отчита, че е останало недоказано обстоятелството, че на 07.02.2013 г. жалбоподателката е имала поведение, което би било основание за недопускането ѝ в сградата на общината. Съставът отбелязва, че основание за недопускането на жалбоподателката в сградата на общината не би могло да представлява и участието ѝ в протестни действия срещу кмета на общината и използването от нейна страна на изрази с негативен характер в предходен период от време. Според състава тези обстоятелства следва да се разглеждат от позицията на свободата на изразяване, с която се ползва жалбоподателката. В това отношение съставът отбелязва в мотивите си, че съгласно практиката на Европейския съд по правата на човека представителите на публичната власт следва да проявяват много по-висока степен на толерантност към насочени спрямо тях негативни публични изказвания на граждани. Съставът счита, че участието на жалбоподателката в протестни действия срещу кмета на общината като обстоятелство, свързано с нейната личност, кореспондира с признака „лично положение“ и я диференцира спрямо останалите лица, посетили сградата на общината на 07.02.2013 г. На следващо място, обстоятелството, че жалбоподателката е председател на кооперация, водеща съдебни спорове с Община Х относно собствеността върху недвижимо имущество, също попада в обхвата на признака „лично положение“ и я диференцира по отношение на останалите посетители.

Въз основа на тези констатации съставът установява наличие на пряка дискриминация, която е осъществена от кмета на Община Х спрямо жалбоподателката, доколкото чрез недопускането ѝ в сградата на общината на 07.02.2013 г. е третирана по-неблагоприятно на основата на признака „лично положение“ в сравнение с останалите лица, желаещи да посетят сградата, вкл. и тези, пожелали да се срещнат с регионалния представител на КЗД.

РЕШЕНИЕ №408/20.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №157/2015 Г.

Жалбоподателят сочи, че е пенсиониран през 2013 г. след 45 години работа, 22 от които в среда с йонизиращи лъчения. Съобразно закона му е определена пенсия в размер на 1075.33 лв., но на практика му се изплащат 770.00 лв. - ограничен размер на основание §6 от преходните и заключителни разпоредби на Кодекса за социално осигуряване, т.н. „таван на пенсиите“. Счита въвеждането на таван на пенсиите за репресия и дискриминация на една група пенсионери спрямо други, породени от неспособността на чиновниците на НОИ да решат проблема с малка група хора, които ще вземат между 5000-10000 лв. Излага мнение, че §6 от ПЗР на КСО дискриминира всички пенсионери с пенсии над определената горна граница спрямо тези, на която е определена пенсия съгласно направените от тях осигуровки и трудов стаж до т.н. таван.

Жалбоподателят се счита също за неравно третиран спрямо привилегированите от Постановление №284/21.11.2008 г. на МС за изменение и допълнение на Постановление №203 на МС от 1996 г. за определяне на допълнително месечно пожизнено възнаграждение на академици и член-кореспонденти. Според жалбоподателя съвсем целенасочено в ПМС не се споменава думата пенсия, а се използва „месечно пожизнено възнаграждение“, с цел да се избегне §6 от ПЗР на КСО. От текста на постановлението според жалбоподателя става ясно, че определената сума пари се дава на правоимащите след пенсиониране.

Министърът на труда и социалната политика, като ответна страна по преписката, отбелязва, че действащата в страната осигурителна система е изградена на разходо-покривния принцип, така че средствата за изплащане на пенсиите се осигуряват от постъпващите осигурителни вноски на работещите трудоспособни граждани, а не от натрупани суми по лични партии. Един от основните принципи на тази система е принципът на солидарност на осигурените лица, който е посочен в чл. 3, т. 2 от КСО. Този принцип позволява ограничаване размера на получаваните пенсии до определен максимален размер и едновременно с това гарантиране на

минимален размер на пенсиите, който обезпечава определен минимум от средства на различни категории лица, които са участвали в осигуряването.

За да стигне до заключението, че установеният праг в §6 от КСО е пропорционален, решаващият състав приема, че се касае за предприети мерки за насърчаване на равенството (т.н. позитивни, насърчителни мерки, позитивна или обратна дискриминация, преференциално третиране, временни специални мерки). Става ясно, че чрез функцията за преразпределение на доходите на осигурените лица се преодолява несъответствието между високите и ниските пенсии. Прилагайки тези принципи при разпределението на финансовите ресурси за пенсии между пенсионерите, наред със справедливото гарантиране на по-високите пенсии на тези, които са се осигурявали върху висок осигурителен доход и за по-голям осигурителен период, да се гарантира и минимален размер на всички трудови пенсии. Това са пенсионери, получаващи пенсии, както за осигурителен стаж и възраст, така и за инвалидност и наследствени пенсии. Целта е този гарантиран „праг“ за минимален размер пенсия да изпълни социалното си предназначение – осигуряване на доход, покриващ екзистенц минимума за живот, чрез който да бъде гарантирано основното човешко право на достойно съществуване. Само така социалното осигуряване успява да плаща редовно всички пенсии, да ги индексира и осъвременява.

В тази връзка следва да се посочи, че социалната държава е основна характеристика на съвременната демократична правова държава. Социална държава е тази държава, която полага усилен грижи за уязвимите слоеве на обществото. Това са онези граждани, които поради различни и независещи от тях причини (възрастови, здравословни, семейни и др.) са поставени в неравностойно положение в живота спрямо останалите граждани.

По отношение оплакването на жалбоподателя за неравно третиране спрямо привилегированите от Постановление №284/2008 г. на МС за изменение и допълнение на Постановление №203 на МС от 1996 г., касаещо определяне на допълнително месечно пожизнено възнаграждение на академици и член-кореспонденти, съставът също счита установената привилегия за непротиворечаща на антидискриминационното законодателство. Според Състава въведената мярка по отношение на посочените в Постановление № 284/2008 г. на МС за изменение и допълнение на Постановление №203/1996 г. лица поражда действие единствено, ако лицето притежава определено обществено положение, а именно академик и член-кореспондент, което обстоятелство веднъж придобито, е неизменна част от статута му. Определянето на пожизнено месечно възнаграждение на кореспонденти и член-кореспонденти според състава не представлява дискриминация и не нарушава равенството в третирането спрямо лицата, които са изключени от приложното поле на Постановлението, тъй като една такава мярка е приемлива и необходима спрямо тях с оглед дейността им в полза на обществото, а именно - участие в развитието на науката в съответствие на общо човешките ценности, научни интереси и цели. Законодателят е предоставил правото на академици и член-кореспонденти съгласно чл. 8, ал. 1 от Закона за БАН да работят на щатна длъжност до навършване на 70 годишна възраст, след което за тях се запазват условия за научна дейност и подготовка на научни кадри. Развитието на науката и образованието са традиционно особено ценени от българското общество и именно осигуряването на възможност за развитие на науката в съответствие с общочовешките ценности, националните интереси и цели, определени в Националната стратегия за научни изследвания, приета от Народното събрание, е целено при предоставяне правото на академици и член-кореспонденти да получават пожизнено месечно възнаграждение, осигуряващо им възможност за покриване на разходите, свързани с последващата им дейност в полза на обществото.

Настоящият състав счита, че въведената мярка по отношение на посочените в Постановление №284/2008 г. на МС за изменение и допълнение на Постановление №203 на МС от 1996 г. лица отчита приноса им в областта на науката и обществото с оглед техните знания и научен потенциал. Същата е необходима и обективно оправдана, преследва законова цел, поради което не представлява дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 3 от ЗЗДискр. и не нарушава принципа на равно третиране спрямо лицата, които са изключени от приложното й поле.



Петчлененни разширени заседателени състави

РЕШЕНИЕ №419/25.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКИ №33/2015 г. И ПР. №34/2015 г.

И в двата сигнала по обединените преписки се претендира евентуална дискриминация във връзка с осъществяваната деинституционализация на деца и младежи с увреждания, които са пребивавали/пребивават в конкретни „домове за лица с умствена изостаналост“. В сигналите по двете обединени преписки се посочва, че :

- настаняването в институция само по себе си съставлява пречка за децата да се ползват от правото си на свобода от мъчения, от унижително и нечовешко отнасяне така, както децата в общността са защитени от подобни посегателства над личността и правата им. В допълнение, институционализацията засяга правото на здраве - вкл. физическо и психическо, подходяща терапия и медикаментозна грижа, адекватно хранене. Засяга правото на образование, правото на живот в семейството, правото да имат дом и личен живот, правото да живеят в общността;

- през времето, в което децата са в двете институции, била създадена среда, в която са засегнати редица права на децата с увреждания като достъп до здравеопазване, самостоятелност и самоопределяне, достъп до личен и семеен живот; достъп до качествено образование и работа; достъп до правосъдие; хуманно и достойно отношение от страна на персонала;

- държавата, в лицето на отговорните органи, не осигурила квалифицирани специалисти в различни области и адекватни условия да бъде съдействано на децата по отношение упражняване на социалните придобивки, които им се полагали;

Подчертава се, че липсата на загрижен и независим настойник, който да отстоява правата на децата в институции е сериозен проблем, който води до неравнопоставеност на децата/младежите и накърнява редица права като достъпа до правосъдие. Не е налице и разбиране за необходимостта да им се гарантира колкото е възможно по-голяма самостоятелност и самоопределяне съобразно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Служители на КЗД извършват проверка-оглед в сградите на единия от домовете. Снети са обяснения от определени лица. Изготвен е протокол.

В мотивите си съставът подчертава, че деинституционализацията е: процес на замяна на грижата за деца ,полагана в институции, с грижа в семейна или близка до семейната среда; съвкупност от нормативно установени задължения, права и правомощия. Тя е комплекс от мерки за извеждане на децата от институциите; предотвратяване на настаняванията им в институциите; създаване на преходни институции; създаване на реални възможности децата и семействата да получат подкрепа в Общността, социално включване на деинституционализираните деца.

Вредите от полагането на грижи за деца, останали извън семейството, в социални институции са безспорни, често неизмерими от социална гледна точка. Те засягат пряко децата, пребиваващи и пребивавали в такива институции. Очевидно обаче не всяко настаняване на дете с увреждане в институция представлява дискриминация по смисъла на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 6, ал. 2 от КРБ. Неоснователни са изложените в сигналите твърдения, че настаняването в институция е само по себе си пречка за децата да се ползват от правото си на свобода от мъчения, от унижително и нечовешко отнасяне, от закрила срещу посегателства на личността, от право на живот, от право на адекватно здравно обслужване, от право на защита, от право на недискриминация. Особената закрила на децата с увреждане, останали без грижа на близки, налага държавата да полага навременна, постоянна, адекватна грижа. Оттук и настаняването в институция е форма на дължана закрила от нейна страна. В редица случаи настаняването в институция на дете с увреждане през годините е било безалтернативна мярка, насочена към опазване живота и здравето на тези деца. Обстоятелството, че нормативната регламентация е насочена към поэтапно извеждане на децата с увреждане, настанени в специализирани институции с цел подобряване на тяхното жизнено положение (което безспорно изисква преустановяване на настаняването), не означава априори, че всяко настаняване и пребиваване на деца в институция говори за непременно засягане на правата им по принцип.

Пропорционалността, ограниченията спрямо децата следва да бъдат преценявани от гледна точка на конкретните случаи, съобразно правата и задълженията, установени в действащото законодателство, а не поради фактическото пребиваване на децата в тези институции. Друг е въпросът, че това представлява предпоставка за редица нарушения и само по себе си представлява социална изолация. Като напълно основателно се посочва и в сигналите, извеждането на децата от институции често е съпроводено с не по-малки рискове, които крие самата институционализация. Затова са и необходими планомерност, предсказуемост и континуитет на дейностите на институционализацията.

В заключение съставът установява, че кметовете, като управляващи социалните услуги на територията на общината, са извършили нарушение на чл. 10 и чл. 11 от ЗЗДискр. доколкото не са предприели необходимите мерки да обезпечат рехабилитацията на настанените в съответните услуги лица с увреждания. Наложени са глоби по 250 лв.

РЕШЕНИЕ №366/28.09.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №256/2014 Г.

чл.5 ; чл. 6 и чл. 9; §1, т. 1, т. 2 и т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Производството е образувано по жалба на работника ХХХ срещу ХХХ – ръководител на юридическото лице–работодател. Според записаното в жалбата ХХХ, който е от арабски произход, публично демонстрирал своето лошо отношение към българите, като ги дискриминирал по признаци „народност“ и „гражданство“. Многократно публично заявявал: „Всички българи са мързеливи!“ Жалбоподателят твърди, че всеки път, когато излизали на обяд или на фирмена сбирка, ответникът обяснявал на всеослушание как всички българи са много мързеливи и не искат да работят. Постоянно наричал жалбоподателя и хората в екипа „госпожички“ и „15-годишни момиченца“, защото постоянно се оплаквали от обема на работата. Казвал им, че съжалява, че не са от Северна Америка и че не знаят как се работи в Северна Америка, където реално се случвали истинските неща и били истинските хора. Обидите и квалификациите на ответника продължили чрез даването на пример с работата на строителни работници в къщата му – той ги квалифицирал като „мързеливи“ и добавял, че „всички българи били такива и от тях не ставало нищо“. Жалбоподателят твърди, че в такива случаи неведнъж ставал от масата като казвал, че е приключил с обяда си, за да не създава конфликти, тъй като не му било приятно да слуша обидите. Жалбоподателят заявява, че ответникът многократно публично казвал: „Всички българи миришат!“ По думите на ХХХ „никоя националност не миришела така лошо, както българите“. Заявявал също: „Всички българи постоянно боледуват и не знаят как да се лекуват!“ Давал пример с често боледуващ колега на жалбоподателя, като казвал: „Вие, българите, не знаете как да се лекувате. Пиете Витамин „С“ и после се чудите, защо постоянно боледувате. Ние в Канада имаме много по-сериозни лекарства и изобщо не боледуваме“. Жалбоподателят твърди, че ХХХ използвал по негов адрес думите „идиот“ и „fucker“ („шибаняк“).

Въз основа на събраните доказателства, в това число и приетите свидетелски показания, Петчленният разширен заседателен състав установява, че действително ответникът употребявал описаните в жалбата реплики. Съставът квалифицира тези обстоятелства като форма на тормоз по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. на основата на признаците „гражданство“ и „националност“. В тази връзка на ответника е наложена глоба в размер на 1000 лв.



Петчленен разширен заседателен състав

РЕШЕНИЕ №409/20.10.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №451/2014 Г.

чл. 5; пар. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от ДР на ЗЗДискр.

Жалбоподателката твърди, че прекият ѝ ръководител осъществил спрямо нея дискриминация на работното място под формата на „сексуален тормоз“. Сочи, че през 2014 г. ответникът намерил достъп до профила ѝ в социалната мрежа „Фейсбук“ и започнал да я кани на срещи в извънработно време, като предлагал да я почерпи, досаждал и правил недвусмислени намеци за интимни отношения. Жалбоподателката твърди, че по време на работните ѝ почивки, които поради естеството на трудовата дейност били далеч от офиса на дружеството, ответникът пристигал със служебния си автомобил и отправял предложения за „близки“ отношения. Твърди, че първоначално отхвърляла предложенията за срещи с уважение и тактичност предвид зависимата ѝ позиция, но впоследствие започнала да отказва с по-категоричен и рязък тон. Според нея това предизвикало редица действия от страна на ответника, изразяващи се в проверки на работата ѝ; предложения за изготвяне на доклади за допуснати нарушения с цел да бъде отстранена преди да изтече 6-месечният изпитателен срок; привиквания, забележки и заплахи за наказания и уверения, че ще плати за отказа си като изгуби работата си.

От водената кореспонденция между страните е установено, че действията на ответната страна не са били желани и инициирани от жалбоподателката, както и че нежеланото поведение е било недвусмислено и категорично отхвърлено от нея.

От извършената техническа експертиза и дадените свидетелски показания е установено, че ответникът водил кореспонденция с аналогично съдържание в по-късен период с други две служителки, като използвал служебното си положение, воден от подчертано личен интерес към тях и търсил начин да осъществи по-близък личен контакт от сексуално естество със същите.

Петчленният разширен заседателен състав взема предвид йерархичната зависимост на жалбоподателката от извършителя на нежеланото от нея поведение и приема, че посредством поведението му - изпращане на съобщения чрез социалната мрежа „Фейсбук“, е накърнено достойнството на жалбоподателката и е създадена враждебна, обидна и унизителна среда спрямо нея. Поведението на жалбоподателката (липса на отговори и отказ за лични срещи) показва, че действията на ответника са били нежелани, смуцаващи и създаващи застрашителна среда. За да постанови решението, съставът се позова на легалната дефиниция за сексуален тормоз, съдържаща се в пар. 1, т. 2 от ДР на ЗЗДискр., както и на Препоръка 92/131/ЕЕС на Европейската комисия за защита достойнството на жените и мъжете на работа, съгласно която „същностната характеристика на сексуалния тормоз е, че той е нежелан от реципиента и всеки отделен човек определя за себе си какво поведение да приема и какво счита за обидно“. С решението си съставът установява извършване на дискриминация под формата на сексуален тормоз.

7. АД НОС СЪСТАВ



АД НОС състав

В съответствие с чл. 11, ал. 4 от Глава трета на Правилата за производство пред КЗД, председателят на Комисията, при необходимост, може да създава заседателни състави ad hoc. Ad hoc състав се съставя за индивидуален, конкретен казус за удовлетворяване на конкретна цел или нужда, която не може да се разглежда от установените в правилата за производство пред КЗД специализирани постоянни заседателни състави. Обичайно при реализиране на правната възможност за защита от дискриминация директно по инициатива чрез самосезиране на специализирания орган по равнопоставеност в България - респективно чрез членовете на КЗД, тези случаи се разглеждат от изрично сформирани Ad hoc състави от трима членове на КЗД. Няма ограничение кои защитени признаци да са обект на изследване в дейността на Ad hoc състава.

През отчетната 2016 г. Ad Hoc състави са постановили 3 решения, едно от които е по преписката, образувана по доклад за самосезиране. Две от производствата са по оплаквания за дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“, а едно е по оплаквания за дискриминация по признак „етническа принадлежност, тормоз и подбуждане към дискриминация“.

Освен, че всеки индивидуален и не толкова определен случай може да се предаде за проучване на Ad Hoc състав, от такъв състав се разглеждат и образувани преписки след инициатива на самосезиране. Практиката на временния състав дава възможност поради естеството си на сформирани да се наблюдава приложението на антидискриминативното право по по-особени случаи - със засилен публичен и обществен интерес и разкрива всеобхватността на 33Дискр. в чл. 3, както и стремежът на Комисията да утвърждава практическата реализация на целта му, установена в чл. 2 от 33Дискр. за гарантиране на справедливо равноправно третиране, равенство в третирането и възможностите за участие в обществения живот.

През 2016 г. КЗД разгледа и постанови решения по особено важни за обществените отношения на зачитане основните права и човешко достойнство публични „казуси“, които разпространяват и съдържат в предмета на преписката негативни стереотипи, насаждат предразсъдъци, биха водили до разпалване на ксенофобия, расизъм и други обективни нарушения на принципа на равенство и зачитане на човешките права. Комисията за защита от дискриминация чрез практиката си налага антидискриминационните стандарти при реализирането на своята социална функция да въздейства в обществото за налагане възприемането на различните, уважение към многообразието и да ограничи насаждането на омраза и преустанови нежелано поведение на основата на защитените признаци в чл. 4, ал. 1, с което се цели или води до резултат нахвърляване достойнството на лицето и създаването на враждебна, принизяваща, унижителна, обидна или застрашителна среда.

С РЕШЕНИЕ №251/22.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №448/2014 Г. Ad hoc заседателен състав на КЗД установява дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“, в частност извършена спрямо най-представителната етническа група в България - тази на ромите. Установената дискриминация е по чл. 4, ал. 1, чл. 5 от 33Дискр., във вр. с §1, т.1 от ДР на 33Дискр. - пряка дискриминация. Същественото за устойчивото прилагане на 33Дискр. е установеният от решаващия състав и санкциониран извършен тормоз от от ответника ХХХ и бездействието на ответната страна – журналист във вестник Х, и ХХХ в качеството на главен редактор на вестника, като ХХХ е наименовал статията със заглавието „Мангали убиха българин в Гент“ и го е предоставил за публикуване в този му вид във вестник Х, както и на уебсайта на вестника, а ХХХ е допуснал статията да бъде публикувана, доколкото като резултат на това действие и бездействие е създадена предпоставка за нахвърляване на достойнството и обидна среда по отношение на лицата от ромския етнос. Воден от това, съставът квалифицира установеното като деяние, което е в състояние да нахвърни достойнството и да създаде обидна среда по отношение на широк кръг физически лица. Със заглавията и съдържанието на статиите се унижават хората от ромски произход и се портретират принадлежащите към този етнос лица по стереотипен начин. Допълва се, че така, освен че се погават етичните стандарти на българските медии, се нарушава и 33Дискр., поради което в хода на разследване по преписката се изследва в пълнота „етническата принадлежност“, морфологичното значение на цитираните в заглавията и статията обръщения на представители на ромската общност. След установяването, че чрез съдържанието на статиите се създава враждебна и обидна среда, на основание чл. 65, т. 1 от 33Дискр., AD HOC съставът установява, че ХХХ - главен редактор на вестник Х, е извършил тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на 33Дискр., като допуснал статията „Мангали убиха българин в Гент“ за публикуване във вестника и уебсайта му, което представлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от 33Дискр. и му налага глоба в размер на 1000 лв.

КЗД, чрез това решение, реализира и друго свое правомощие - да дава задължително предписание съгласно чл. 76, ал. 1, във връзка с чл. 47, т. 4 от 33Дискр. на ответните страни - да предприемат конкретни мерки за избягване и недопускане чрез слово да се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране към представители на отделни етнически общности, български и чужди граждани, живеещи на територията на България, както и да се

придържат към ползването на легитимно установени термини и названия, с което се настоява за недопускане в бъдеще на неравно третиране по защитени признаци по чл. 4, ал. 2 от 3ЗДискр.

Друг казус от практиката на Ад Нос състав за 2016 г. с обществено значим интерес касае дискриминация на основата на признак „етническа принадлежност“, тормоз и подбуждане към дискриминация. След самосезиране на КЗД се образува преписка по случая, който чрез видео заснемане и разпространение чрез социалните и електронните медии стана много бързо обществено известен и възбуди обществен дебат по въпроса за неприемането на различните. В случая става дума за унизително поведение на млад мъж и упражняване на насилие от него към друг млад мъж, видимо с ромски произход. Авторът на клипа поваля с удари на земята момче, след като то заявява, че двамата са равни. Лицето, нанасящо ударите, произнася реплики, насочени към ударения: „Какво каза, че аз съм с тебе равен... Аз циганин ли съм, не съм ли циганин, а искаш ли да та набия а.“ и клипът приключва с репликата „Другият път кажи, че сме равни“ и обидна квалификация. Към преписката са присъединение с общ предмет и други постъпили сигнали и жалби, което демонстрира само по себе си за опасността на едно такова поведение.

С РЕШЕНИЕ №262/30.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА 120/2016 Г. се преустановява административно производство пред КЗД, т.к. докладчикът е извършил проучване по реда на чл. 59 от 3ЗДискр. и е констатирал наличието на процесуални пречки за движението на административното производство поради наличие на образувано наказателно производство по л. 162, ал. 2 от НК. С писмо на КЗД е изискана информация от Окръжна прокуратура – гр. Х дали е образувано досъдебно производство срещу лицето ХХХ от с. Х, във връзка с разпространения от ХХХ в социалната мрежа „Фейсбук“ видеоклип и ако е образувано, на какъв етап е наказателното производство. Образувано е досъдебно производство от прокуратурата и КЗД следи за решението на съда по казуса, за да прецени необходимостта от последващи правно-процесуални действия. Чрез този казус се представя всеобхватността и възможностите на КЗД да реализира антидискриминационни мерки и механизми чрез практиката си. Този казус и поводът за него алармират за влошени социално-обществени отношения към различните и в частност към представителите на ромската общност. Казусът надминава обхвата на антидискриминационното право, където производството приключва с административна отговорност и предвид престъпния характер се разглежда от съда и съответно ще се наложи наказателна отговорност по чл. 162, ал. 2 от НК, което е производство по Раздел „Равенство на гражданите“.

РЕШЕНИЕ №251/22.06.2016 Г. ПО ПРЕПИСКА №448/2014 Г.

чл. 4, ал.1; чл. 5; във вр. с §1, т. 1 от ДР на 3ЗДискр.

Преписката е образувана по инициатива на Комисията на основание чл. 50, т. 2 от Закона за защита от дискриминация. КЗД е сезирана с доклад от член на КЗД във връзка с получена информация от БХК с писмо с вх. №12-00-27/22.10.2014 г. В предоставената информация до КЗД са упоменати 2 статии, публикувани във в-к Х и уебсайта на вестника: „Мангали убиха българин в Гент“ и „Мургави нападнаха репортер в Перник“, а посоченото лице под тях - ХХХ. Посочени са интернет връзките, чрез които може да се открият публикуваните статии. Разпечатка от тях в електронните им варианти са приложени към писмото. Счита се, че със заглавията и съдържанието на статиите се унижават хората от ромски произход, погазват се етичните стандарти на българските медии и се нарушава 3ЗДискр.

В доклада за самосезиране са изложени твърдения, че заглавията и съдържанието на статиите унижават хората от ромски произход, портретират принадлежащите към този етнос по стереотипен начин и са извършени действия, които водят до разделяне, обособяване и отделяне на лица на основата на етническата им принадлежност, което по смисъла на §1, т. 6 от ДР на 3ЗДискр. се квалифицира като расова сегрегация и съгласно чл. 5 от с.з. - като дискриминация.

По реда на чл. 56, ал. 1 от 3ЗДискр. е поискано писмено становище и обяснение от главния редактор на вестник Х, от ХХХ - служител с определени функции по публикуване на статиите в сайта на вестника, ХХХ – посочен за автор на двете процесни статии.

Съставът съображава, че съгласно разпоредбата на §1, т. 6 от ДР на 3ЗДискр. „расова сегрегация“ е издаването на акт, извършването на действие или бездействие, което води до принудително разделяне, обособяване или отделяне на лице на основата на неговата раса, етническа принадлежност или цвят на кожата. Настоящият състав, след като прегледа и прецени всички събрани доказателства (писмени доказателства, обясненията на страните, както и проведените открити заседания), приема, че не се спори между страните относно факта на публикуване на статиите „Мангали убиха българин в Гент“ и „Мургави нападнаха репортер в Перник“. В хода на предварителното проучване се установи, че главен редактор на вестник Х е ХХХ, а статиите са публикувани от техническия сътрудник ХХХ, като последната не е техен автор, а същите са били изготвени за публикация от журналиста ХХХ.

Съставът счита за обществено прието, че думата „мангал“, респ. „мангали“, при използването ѝ като нарицателно за представителите на ромския етнос, представлява

пейоративен епитет, който води до накърняване достойнството на лицата, принадлежащи към съответната обществена група и създава обидна среда спрямо тях. Следователно употребата на цитираната дума като нарицателно за представителите на ромския етнос представлява форма на тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. Доколкото в израза „има за цел или резултат“ от §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., е използван съюзът „или“, следва да се приеме разбирането на законодателя, че дори ответникът да не цели накърняването на достойнството на дадено лице или група от лица и създаването на враждебна, обидна или застрашителна среда спрямо тях, ако обективно погледнато се постига такъв резултат, то следва да се установи, че е налице тормоз по смисъла на съответната правна норма, респ. дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр.

Признаът „етническа принадлежност“ като признак сам по себе си предполага наличие на конкретен, обективен, различен, определящ, значим и индивидуализиращ лицето белег, именно въз основа на който то принадлежи към определена социална и/или културна общност и въз основа, на който е поставено в по-неблагоприятно и неравностойно положение в сравнение с друго лице, което се намира в сходно положение, но не принадлежи към тази малцинствена общност. По отношение причинно–следствената връзка между него и проявеното неблагоприятно третиране трябва да се има предвид следното: за да бъде установено дискриминационно третиране на едно лице спрямо друго е необходимо да се установи обективно наличен противоположен резултат за това лице при упражняването на някаква дейност или при неизвършването на определена дейност и то именно заради наличен негов признак или няколко признаци от подробно изброените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. Ето защо охарактеризирането на лице или група от лица като мургав/и по никакъв начин не може да бъде счетено за дискриминационно, доколкото не може външният вид или други външни индивидуализиращи белези да бъдат обуславящ критерий за неравно третиране по смисъла на признака „етническа принадлежност“.

Думата „мургав“ често се използва за определянето външния вид на човек, който има тъмна кожа. Оприличаването на лице с описателното „мургав“ не е свързано с принадлежността му към определена етническа група и не е критерий, въз основа на който може да се направи обосновано предположение, че думата е използвана с цел различно третиране на лица с по-тъмен цвят на кожата. Във връзка с това съставът е на мнение, че използвайки израза „мургави“ ответните страни са описали външния вид на лица, без с това да се е цели по-неблагоприятното им третиране или поставянето им в обидна или застрашителна среда.

От събраните по преписката доказателства е установено, че точно журналистът ХХХ е наименовал статиите, публикувани във вестника и уебсайта. Също и, че пряк контрол по отношение изпълнението на служебните задължения на ХХХ осъществява главният редактор на вестник Х, който има за задължение да провери стилистиката, граматиката, точността и законността на съдържанието и заглавието и да извърши съответните поправки.

Решаващият състав приема, че ответникът ХХХ – журналист във вестник Х и ХХХ, в качеството на главен редактор на вестник Х, са извършили тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., като ХХХ е наименовал статията „Мангали убиха българин в Гент“ и го предоставил за публикуване в този му вид във вестник Х, както и на уебсайта на вестника, а ХХХ допуснал статията да бъде публикувана, доколкото като резултат на тези действие и бездействие, е създадена предпоставка за накърняване на достойнството и е създадена обидна среда по отношение на лицата от ромския етнос.

Воден от това, съставът квалифицира установеното като деяние, което е в състояние да накърни достойнството и да създаде обидна среда по отношение на широк кръг физически лица.

На основание чл. 64, във вр. с чл. 65 и чл. 66 от ЗЗДискр., АД НОС съставът установява, че ХХХ - журналист във вестник Х, е извършил тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., като е наименовал публикуваната статия със заглавието „Мангали убиха българин в Гент“ и го предоставил за публикация на техническия сътрудник ХХХ в този ѝ вид, което представлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр. За установеното нарушение и на основание чл. 65, т. 3 от ЗЗДискр АД НОС съставът му налага глоба в размер на 1000 лв. Със същото решение и на основание чл. 65, т. 1 от ЗЗДискр. установява, че ХХХ като главен редактор на вестник Х е извършил тормоз по признак „етническа принадлежност“ по смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр., като е допуснал статията „Мангали убиха българин в Гент“ за публикуване във вестник „Х“ и уебсайта на вестника в този ѝ вид, което представлява дискриминация по смисъла на чл. 5 от ЗЗДискр и му налага глоба в размер на 1000 лв.

С постановеното решение АД НОС съставът на КЗД дава задължително предписание съгласно чл. 76, ал. 1, във връзка с чл. 47, т. 4 от ЗЗДискр. на ответните страни да предприемат конкретни мерки с оглед избягване и недопускане чрез слово да се формират негативни обществени нагласи, предразсъдъци и стигматизиране към представители на отделни етнически общности, български и чужди граждани, живеещи на територията на Република България, както и да се придържат към ползването на легитимно установени термини и названия.

РЕШЕНИЕ №262/30.06.2016 Г. ПО ПР. 120/2016 Г.

чл. 4, ал. 1; параграф 1, т. 1 и т. 5 от ДР на ЗЗДискр.

Производството е по реда на Раздел I от Глава четвърта на ЗЗДискр. въз основа на доклад от член на КЗД за самосезиране. Постъпили са и жалби от д-р ХХХ от гр. Х, въз основа на която е образувана преписка №133/2016 г. и от ХХХ от гр. Х, въз основа на която е образувана преписка №137/2016 г. Поради сходство в предмета на доклада и жалбите с Разпореждане на Председателя на КЗД същите са обединени за общо разглеждане под №120/2016 г.

Предвид оплакванията за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., осъществена под формата на „тормоз“ по смисъла на параграф 1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр, както и за „подбуждане към дискриминация“ по смисъла на параграф 1, т. 5 от ДР на ЗЗДискр., преписката е разпределена за разглеждане от АД НОС заседателен състав.

В доклада на члена на КЗД за самосезиране се казва, че на 18.04.2016 г. в социалната мрежа „Фейсбук“ е разпространен видеоклип, сниман от лицето ХХХ от с. Х, на който авторът на клипа поваля с удари на земята момче, след като то заявява, че двамата са равни. Лицето, нанасящо ударите произнася реплики, насочени към ударения: „Какво каза, че аз съм с тебе равен... Аз циганин ли съм, не съм ли циганин, а искаш ли да та набия а..“ и клипът приключва с репликата „Другият път кажи, че сме равни“ и обидна квалификация. Посочва, че по информация на медиите случката се е разиграла в пазарджишкото село, а от видеоклипа може да се заключи, че е заснет на 16.04.2016 г. Счита този акт на насилие за явно подбуждане към дискриминация и тормоз по етническа принадлежност и поради това и нарушение на Закона за защита от дискриминация по см. на чл. 5, вр. с чл. 4, ал. 1. Заявява, че изрично закрепена в преамбюла на КРБ ценност е търлимостта, която е свързана със зачитането на правата и че в този смисъл заснетото видео подбужда към етническо разделяне и противопоставяне.

Счита, че следва да бъде образувано производство на основание чл. 50, т. 2 от ЗЗДискр. и да бъде установено дали конкретно демонстрираното поведение, разпространено в социалните мрежи, нарушава антидискриминационното законодателство и с оглед на това КЗД да упражни правомощията си по чл. 47 от ЗЗДискр. като установи и санкционира нарушителите. Посочени са препратки за качения видеоклип към интернет портала на www.youtube.com и интернет сайта на ХХХ.

В жалбата на ХХХ от гр. Х се казва, че на 17.04.2016 г. видял разпространен в социалната мрежа „Фейсбук“ видеоклип от лицето ХХХ от с. Х, в който същият нанася жесток побой на момче от ромски произход, защото имало смелостта да му каже, че всички „са равни“. Смята, че единствената причина за физическата разправа над момчето е неговият етнически/расов произход. Посочва, че ХХХ ясно и категорично изрича това във видеоклипа при нанасяне на побоя и заявява, че е дълбоко засегнат от отношението и физическата разправа от омраза, която би могла да повлияе на отношението и към неговите деца. Моли Комисията на основание чл. 50 от ЗЗДискр. да образува производство и да установи, че е налице дискриминация по етнически признак и да наложи предвидените в закона санкции за извършеното физическо и морално престъпление. Прилага видеоклип във Фейсбук, качен на неговата стена под съответен линк.

В жалба си ХХХ от гр. Х разказва, че на 17.04.2016 г. е видяла разпространен в социалната мрежа „Фейсбук“ видеоклип от лицето ХХХ от с. Х, в който същият нанася жесток побой на момче от ромски произход само защото момчето му казва, че всички са равни. Според нея подобен тип престъпления са породени от омраза и трябва да бъдат наказани със цялата строгост на закона. Заявява, че е много обидена и наскърбена и че не е правилно ромите да бъдат битово олицетворение на неравенствата и моли Комисията да предприеме законови мерки и глоби срещу подобни престъпления, за да „можем да опазим мира и спокойствието в обществото“.

Докладчикът извършил проучване по реда на чл. 59 от ЗЗДискр. и констатира наличието на процесуални пречки за движението на административното производство поради образувано наказателно производство по чл. 162, ал. 2 от НК. С писмо на КЗД е изисквана информация от Окръжна прокуратура – гр. Х дали е образувано досъдебно производство срещу лицето ХХХ от с. Х във връзка с разпространения в социалната мрежа „Фейсбук“ видеоклип и ако е образувано, на какъв етап е наказателното производство. В КЗД е получен отговор от Окръжната прокуратура, който уведомяват Комисията, че в РУ на МВР гр. Х на 17.04.2016 г. е образувано ДП, което се води срещу ХХХ за престъпление по чл. 131, ал. 1, т. 12, пр. 1 и пр. 3, във връзка с чл. 130, ал. 1 от НК с наложена МНО „парична гаранция“ и че към датата на изпращане на писмото разследването по досъдебното производство не е приключено. С последващо писмо е получена нова информация от Окръжна прокуратура – гр. Х, която уточнява, че досъдебното производство срещу ХХХ е затова, че:

1. На 16.04.2016 г. в с. Х е употребил насилие срещу ХХХ от същото село поради неговата етническа принадлежност – престъпление по чл. 162, ал. 2, пр. 1 от НК;

2. На 16.04.2016 г. в с. Х, е причинил лека телесна повреда по хулигански и ксенофобски подбуди на ХХХ от същото село, изразяващо се в болка - престъпление по чл. 131, ал. 1, т. 12, пр. 1 и пр. 3, във връзка с чл. 130, ал. 2 от НК.

Уведомяват Комисията, че разследването е приключило и на 31.05.2016 г. е внесен обвинителен акт срещу обв. ХХХ в РС – гр. Х за образуване на първоинстанционно производство.

Предвид така предоставената информация, настоящият състав съобрази следното:

По отношение на административното производство са приложими разпоредбите на АПК и Закона за административните нарушения и наказания. то прилагане на наказателна и административна отговорност за едно и също деяние, когато административно-наказателната и наказателната норма имат един и същ защитен обект. Когато с деянието се нарушават едновременно наказателни и административни норми, които охраняват един и същ обект на защита, наказателната отговорност поглъща административната отговорност.

С оглед на това съставът намира, че изхода на наказателното производство е от значение за съдбата на административното производство пред КЗД, тъй като в случай на приключване на наказателното производство с осъдителна присъда, то съгласно чл. 32, ал. 1 от ЗАНН е недопустимо за същото деяние да се наложи и административно наказание по реда на ЗЗДискр. В случай, че наказателното производство бъде прекратено или бъде постановена оправдателна присъда, то тогава ще отпаднат пречките по чл. 32, ал. 1 от ЗАНН за разглеждане и произнасяне по административното производство пред КЗД по същество.

Зависимостта на издаването на административния акт от установяването или неустановяването на престъпление е основание за спиране на административното производство на основание чл. 54, ал. 1, т. 3 от АПК. Съставът намира, че в производството са налице предпоставките по чл. 54, ал. 1, т. 3 от АПК и поради това и във връзка с чл. 70, ал. 1 от ЗЗДискр. постановява спиране на настоящото производство до приключване на образуваното наказателно производство с влязъл в сила прокурорски или съдебен акт. На основание чл. 67, ал. 4 от ЗЗДискр. АД НОС съставът изпраща копие от постановеното решение за сведение на съответния наблюдаващ делото районен прокурор при Районна прокуратура – гр. Х.

РЕШЕНИЕ № 78 ОТ 25.02.2016Г. ПО ПР. 189/2012Г.

Производството по преписката е образувано по сигнал от: ХХХ в лично качество и като председател на ХХ, ХХХ в лично качество и като председател на ХХ, ХХХ в лично качество и като председател на фондация ХХ, ХХ чрез управителя й ХХХ - всичките представлявани от адв. ХХХ и адв. ХХХ срещу ХХХ и ПП Х, по повод организирането и подготвянето на брошурата „Циганската престъпност - опасност за държавата“, с която според тях се нарушават редица правни, етични и професионални норми и стандарти и представляваща дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. Предвид оплакванията за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ преписката е разпределена на Първи СПЗС, но след самоотвод на един от постоянните членове на състава и необходимостта от замяната му с друг, преписката е разгледана от АД НОС заседателен състав.

Според сигнала, в периода на размириците в с. Х през м. септември 2011 г. ПП Х подготвила и организирала разпространяването на брошурата „Циганската престъпност - опасност за държавата“, изградена от три части: Първата с подзаглавие: „Хронология на циганския бандитизъм“, Втора част - „Оскотяването на циганите е стигнало дотам, че избиват собствените си деца, освен когато ги раждат, за да ги продадат“. Според сигнала и двете части съдържат материали, оформени като вестникарски извадки с конкретни дати, но без посочване на автора и вестника, от който са препечатани. Последната, трета част съдържа статия и реч на ХХХ, озаглавени - „Циганизира ли се България“ и „Обвинявам всички правителства в политически чадър над циганската престъпност“. Твърди се, че брошурата е обозначена като издание на ПП Х и се разпространявала от нейни активисти в софийското метро и по улиците, заедно с листовки - „ХХХ за президент“. Посочено е, че от пресцентъра на партията са коментирали в медиите, че идеята за тази брошура е възникнала по повод събитията в с. Х и материалите в нея са извадки от вестник Х, публикувани в периода 2006 – 2011 г.

Оплакванията са, че преобладаващата част от публикациите противоречат на стандартите за противодействие на етническото етикетиране, особено във връзка с престъпления, като се посочва етническият произход на заподозрени или криминално проявени лица и целенасочено са изтъкнати негативни характеристики на отделни индивиди като специфика на цялата ромска общност, а лицата извън нея са определени като „жертви на циганите“. Подзаглавието „Оскотяването на циганите е стигнало да там, че избиват собствените си деца, освен когато ги раждат, за да ги продадат“, цели да уязвява достойнството на ромите, да ги дехуманизира и представя като сбирщина от убийци и насилници, които поругават семейна ценност, каквато са децата. Така се илюстрира тезата, че ромската общност е съставена от индивиди с трайно престъпни навици, поради което е опасна и застрашаваща за държавата и обществото.

За статията на ХХХ със заглавие „Циганизира ли се България“ се посочва, че е препечатана от брой на в. Х публикуван на 12.04.2000 г. Според сигналподателите, чрез въведените от автора твърдения за „циганизация“ на ХХХ подобно на „албанизацията на К.“ Допълва се, че твърденията на автора са, че на българите им се вменява априорно чувство за расова вина и те не могли да се защитят поради „блокиране от страна на т.нар. неправителствени организации“ и европейските институции. Лансирана е и тезата за „ескалиращ цигански терор с цел „очерняне на ромската общност като цяло, насаждане на чувство за застрашеност в обществото и нетърпимост към нея.“

Гореизложеното е обобщено в сигнала с извода, че посредством статията се цели от една страна - представяне на ромската общност по дискриминационен, генерализиращ и крайно негативен начин, обрисувайки я като монолитен блок от извършители на повсеместни битови и криминални престъпления, а с тенденциозната интерпретация на демографски данни за числеността на етническите групи в страната, както и манипулативните „прогнози“ за предстояща „масова циганизация“ и „обезбългаряване“ на райони и т.н., се цели насаждане на чувство на застрашеност в населението от ромското малцинство.

Прави се извод, че поместените в брошурата публикации представляват образци на журналистическа практика, нарушаваща правни, етични и професионални норми и стандарти при отразяването на факти, събития и процеси. Поставени са негативни етикети по етнически признак на лица, изтъквани като престъпници и дори когато се говори за неизвестни извършители на престъпления, те са етнически определени като роми. Подчертава се, че така направеният етнически маркер генерализира негативно, охулва и накърнява достойнството на цялата ромска общност, а целенасоченото, публично тиражиране на въпросната брошура създава обидна, враждебна и застрашителна за ромите обществена среда и са квалифицирани в сигнала като тормоз и подбуждане към дискриминация срещу ромската общност.

Исканията към Комисията са, след като установи коректността на изложените факти и на тяхната юридическа интерпретация, да постанови решение, с което да установи, че чрез създаването и разпространяването на брошурата - „Циганската престъпност — опасност за държавата“, ПП Х и лидерът ѝ са извършили тормоз и подбуждане към дискриминация по смисъла на §1, т. 1 и т.5 от ДР на ЗЗДискр., да постанови преустановяване на нарушението и да приложи спрямо ответните страни съответните принудителни административни мерки.

В рамките на предварителното проучване по преписката са изискани становища и допълнителна информация от ръководството на ПП Х, Общинския сбор на ПП Х и ръководството на младежката организация на ПП Х в гр. Х, но такива не са постъпили. Извършена е справка в САП за образувани прокурорски преписки по повод цитираната в сигнала брошура - „Циганската престъпност — опасност за държавата“, от която се установява, че в САП действително била образувана прокурорска преписка по сигнал за подготвянето и разпространяването на въпросната брошура, приключила с постановен отказ за образуване на досъдебно производство. Отделно от това е получена информация за жалба до ЕСПЧ подадена именно във връзка с разпространението на същата брошура.

С оглед необходимостта от специализирани познания в областта на литературата и лингвистиката, за целите на проучването е назначен външен експерт, който след извършен литературен и лингвистичен анализ на материалите в процесната брошура, изготвя експертно становище по конкретно поставените въпроси, свързани с нейния смисъл и въздействие.

От фактическа и правна страна, решаващият АД НОС заседателен състав възприема, че предметът на производството е преценка за наличието на допуснати нарушения на антидискриминационното законодателство при и чрез съставянето и разпространението на брошурата – „Циганската престъпност - опасност за държавата“ от страна на ПП Х и лидерът ѝ. Подчертано е, че при оценката на фактическата обстановка съставът не е обвързан от наведените в сигнала оплаквания, а съгласно чл. 2, т.т. 1-2 и чл. 40, ал. 2 от ЗЗДискр., във вр. с чл. 9 от АПК е длъжен да вземе предвид всяко установено поведение, което нарушава ЗЗДискр.

По сигнал във връзка с брошурата е извършена прокурорска проверка, установила следното фактическо състояние:

Брошурата „Циганската престъпност - опасност за държавата“ е издание на ПП Х и е издадена по повод изборите за президент и вицепрезидент, проведени през 2011 г. Същата е съвкупност от статии, публикувани в печата, а разпространяването ѝ е организирано от симпатизанти на ПП Х. Така изброените факти, не са оспорени от ответните страни в хода на проучването и откритите заседания.

Дейността на политическите партии е регламентирана от ЗПП, като в чл. 10, ал. 2 от същия, те са юридически лица и възникват от момента на обнародване на съдебното решение за регистрацията им в ДВ. ИК, ЗПП, ЗСП и ЗРТ уреждат правата и задължения на ПП като самостоятелни субекти, каквито по аргумент на чл.чл. 3 -41 от КРБ няма пречка да бъдат носители

и на т.нар. „права на изразяване“. В този смисъл брошурата е изследвана като поведение на политически субект в контекста на тези права, които обаче не са абсолютни.

Инициативният документ е намерен за редовен и допустим с оглед изискванията на чл. 51, чл. 52 от ЗЗДискр. и чл. 27, ал. 2 от АПК, имайки предвид получената информация за образувано по жалба производство пред ЕСПЧ именно във връзка с изготвянето и разпространяването на разглежданата в настоящата преписка брошура, с оплаквания за проповядване на омраза и подбуждане към дискриминация от страна на ПП Х и нейния лидер. Споменат е и отказ от страна на държавата – ответник да защити жалбоподателите, като проведе ефективно разследване, което да доведе до налагане на адекватно наказание на отговорните за вербалното расово насилие (чл. 13 от ЕКПЧ).

Съставът приема, че въпросът доколко с отказите си българската държава, чрез прокурорските си органи, е нарушила защитими права по ЕКПЧОС е извън предмета на производството пред КЗД. Защитата от дискриминация по чл. 14 от ЕКПЧОС действа във връзка с реализирането на всички права, установени от Конвенцията, а тази по ЗЗДискр. се прилага при упражняването на всички права и законни интереси, гарантирани от действащото българско законодателство (чл. 6, ал. 1 от ЗЗДискр.). Предвид обстоятелствата, че към момента на постановяване на решението РБ все още не е ратифицирала ДП №12 към ЕКЗПЧОС и защитата по нея не обхваща всички конституционно закрепени права в държавите страни по Конвенцията,⁷ както и това, че липсва идентичност между страните по двете производства, съставът приема, че дължи произнасяне по претенциите в инициативния документ с решение по същество.

За безспорно съставът приема, че ПП Х е парламентарно представена към момента на подготвянето и разпространяването на разглежданата брошура, както и факта, че последната е издадена по повод изборите за президент и органи на местна власт, проведени през 2011 г. Разпространявана е в различни райони на страната със съдържанието си, такова каквото е приложено към инициативния документ и прокурорските преписки, на места е придружавана с агитационни материали. Общозвестни са следните факти и събития:

След 24.09.2011 г. се наблюдава активизиране на антиромските вълнения в държавата, които ескалират след размириците в с. Х, срещу семейството на ХХХ и исканията за изселването му⁸ заради поредица от инциденти, при които е причинена смъртта на двама младежи на 19 и 16 години. След размириците срещу фамилията на ХХХ са проведени редица протести, част от които с расистки и етнически характер. Същите дават начало на широк обществен дебат, предвид което няма спор, че идеята за брошурата се съотнася именно с предизборната кампания 2011 г., а информацията в нея е станала достояние на широката общественост в страната и е възприета от неограничен кръг адресати.

Материалите в брошурата са от архива на в. Х, и ТВ Х и Х, въпреки това част от материалите са без буквален аналог.

Представените факти, публикувани в печата за периода 2006-2011г., са с на места изменено заглавие или съдържание, но с явно подчертана расова принадлежност на извършителите. Аналитичните статии изразяват вижданията на автора за престъпността в държавата. Изводът на външния експерт е, че материалите се основават на статии с датиране далеч във времето, но по преписката е оценено самостоятелното им значение, като части от разглежданата брошура.

Свободата на мнение⁹, правото на изразяване на сводно мислещия човек е необходима за реализиране ценностите на личността и съгласно чл.чл. 39-41 от КРБ принадлежат на

⁷ По силата на Протокол 12 забраната за дискриминация установена в чл. 14 ще се прилага и при упражняването на всички защитими основни права, установени в съответната национална конституция и вътрешното законодателство на държавата – страна по Конвенцията.

За да получи защитимост „правото на недискриминация“ следва да бъде съотносимо с други основни права. Съгласно чл. 6, ал. 2 от КРБ всички граждани са равни пред закона. Не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние. Може да се заключи, че освен признаците, конституционна разпоредба съдържа допълнителен елемент – връзка с дадено основно право, която би се изразила в нарушаването му, ограничението му (под формата на преки ограничения или привилегии) дефинирането му. Самостоятелното съществуване на „право на недискриминация“, като специфично основно право изрично уредено в Основния закон не следва да бъде разбирано като имажинерна конституционна възможност, несвързана с друго основно право и ползваща се винаги с абсолютна защитимост. На плоскостта на ЗЗДискр. неравното третиране следва да е извършено във връзка с упражняването от страна на дискриминирания на негови субективни права и законни интереси (§1, т. 7 от ЗЗДискр.)

⁸ Информация от електронен портал „Дневник“, (24 септември 2011 г., 10:36) *Полицията блокира пловдивското село Катунца след масово сбиване;*

http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2011/09/24/1161768_policiata_blokira_plovdivskoto_selo_katunica_sled/

Информация от електронен портал *Труд* бг със заглавие: Катунца пали България (25 септември 2011 20:45) <http://www.trud.bg/Article.asp?ArticleId=1052345>

⁹ Член 11 от ХОПЕС

Свобода на изразяване на мнение и свобода на информация

физическите и юридическите лица. Включват възможността да се отстоява мнение и да се получава информация, без намесата на държавните власти. Свободата на изразяване не е абсолютно право и възможността за дерогирането му по време на война или друго извънредно положение е изрично предвидена в закона (чл. 4 от МПГПП, чл. 15 от ЕКПЧ, чл. 57, ал. 3 от КРБ), а упражняването му не следва да съставлява злоупотреба с права (чл. 5, т. 5 от МПГПП, чл. 17 от ЕКПЧ, чл. 39, ал. 2 от КРБ).

Така нареченото „слово на омраза“ също е проявление на свободата на изразяване, което засяга особено съществено правата на гражданите, обхваща всички изразни форми, улесняващи или оправдаващи расовата ненавист, ксенофобията и антисемитизма, основани на нетолерантност и дискриминация към малцинства и групи с имигрантски произход¹⁰.

Съгласно §1, т. 5 от 33Дискр. „подбуждане към дискриминация“ е умишлено насърчаване или склоняване към извършване на дискриминация.

Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1 на чл. 4 от 33Дискр., отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства, като неблагоприятното третиране може и да е непряко – чрез прилагането на привидно неутрална, разпоредба, критерий или практика.

„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 нахърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принижаваша, унижителна, обидна или застрашителна среда (§1, т. 1 от 33Дискр.).

В случая изясняването на въпросите в областта на езикознанието, семантиката и прагматиката са необходими, както по отношение на цялостния текст в брошурата, така и по отношение на значението им в контекста и езиковата употреба. Вземайки предвид експертното изложение съставът стига до изводите:

Съществува връзка между съдържанието на брошурата и заглавието ѝ, подчертаващо опасността от ромска престъпност. Смисълът им е ясен и обективно разпознаваем, но от текста не би могло да се направи абсолютен извод, че на читателя се предлага привидно обективен „доказателствен материал“. Представените случаи на престъпни прояви от роми са степенувани по начин, целящ да подбужда към засилване на неравнопоставеността. В този смисъл озаглавяването на брошурата „Циганската престъпност - опасност за държавата“ по принцип не създава негативна оценка на ромския етнос и не принижавя генерално принадлежащите от определената група само поради принадлежността им.

Информацията в брошурата не дава възможност за предположение, че циганската престъпност е дело на отделни представители на етноса. Последователното етническо квалифициране на извършителите като цигани неминуемо създава у потенциалните читатели впечатление, че повечето престъпления са с ромски произход. Според състава това целенасочено натрапва като основна идентифицираща черта на извършителя именно неговата етническа принадлежност, като са използвани глаголи в емоционална насока и с ясно отрицателно значение, адресирано към цялата общност и генерализиращо идеята, че ромите представляват заплаха за страната, включително и в демографски аспект.

В този смисъл съставът не споделя заключението, че терминът „циганин“ е натоварен с негативна енергия, за разлика от термина „ром“. Разпознаваемата негативна насоченост към субектите на престъпление по етнически признак формално не покрива дефиницията „подбуждане към дискриминация“.

Относно възприемането на съдържанието на брошурата не би могло да се отговори еднозначно, тъй като предизвиканите нагласи и чувства у хората зависят от вече съществуващите стереотипни схващания за ромите. Материалът извежда етническия произход на извършителите на описаните престъпни деяния като национална опасност за държавата и обществото.

Съгласно чл. 41, ал. 1 от КРБ всеки има право да търси, получава и разпространява информация. Целенасоченото фокусиране на вниманието върху лица, принадлежащи към ромския

1. Всеки има право на свобода на изразяването на мнения. Това право включва свободата да отстоява своето мнение, да получава и да разпространява информация и идеи без намеса на публичните власти и независимо от границите.

2. Свободата и плурализмът на медиите се зачитат.

Чл. 10 от ЕКПЧОС

1. Всеки има право на свобода на изразяването на мнения. Това право включва свободата на всеки да отстоява своето без намеса на държавните власти и независимо от държавните граници. Този член не забранява държавите да подлагат на разрешителен режим радио и телевизионните компании и производителите на кинематографична продукция.

2. Упражняването на тези свободи, доколкото е съпроводено със задължения и отговорности, може да бъде обусловено от процедури, условия, ограничения или санкции, които са предвидени от закона и са необходими в едно демократично общество в интерес на националната и обществената сигурност и на териториалната цялост, за предотвратяването на безредици или престъпления, за защитата на здравето и морала, както и на репутацията или правата на другите, за предотвратяване разкриването на информация, получена доверително, или за гарантиране авторитета и безпристрастността на правосъдието.

¹⁰ Решение №7 от 4.VI.1996 г. на КС на РБ по конст. д. №1/1996 г.

етнос не би могло само по себе си да се разглежда като насърчаване, указване, склоняване на дискриминация и не би могло да се направи извод, че възприемането на съдържанието на статиите има за резултат нахърняване на правата и достойнството на лицата, принадлежащи към ромското малцинство, което да обективира тормоз. Етническият профил на **лицата, извършващи престъпления, е факт от действителността, който подлежи на медийна интерпретация, а не на юридическо дефиниране.** Предвид общественото положение на лидера на парламентарно представената партия отговорник е допустимо политическото изразяване да съдържа в себе си преувеличение или дори провокация, въпреки че не трябва да прекрива определени граници. Обстоятелството, че с редица материали е нарушено етичното журналистическо изразяване и обективността сами по себе си не аргументират горепосочените нарушения. Във връзка с изложените оплаквания в сигнала, съставът приема, че информацията, поместена в статиите, обективно не налага идеята ромската общност да е изградена от индивиди с трайни престъпни навици. Правото не толерира или ограничава по определен начин престъпленията според произхода на извършителите.

Вътрешното групиране и анализът на текстовете ясно изразяват идеята за противопоставяне между българи и роми, като преписват на последните цялата вина за така представения конфликт.

Дискриминационният резултат на брошурата се състои в етническото разделение и съпоставяне между ромската общност и българския етнос, поради което съставът счита, че посредством подредбата и структурирането на съдържанието ѝ ПП Х и лидерът ѝ са осъществили тормоз по смисъла на §1, т. 1 от ЗЗДискр., съставляващ нарушение на чл. 5 от същия и имащ за резултат представяне на едно съществуващо, ясно разпознаваемо и нарастващо разделение по етническа принадлежност.

Отговорните страни по никакъв начин не аргументират етническите разделения, които разписват в структурата на брошурата, с оглед тежестта на доказване съгласно чл. 9 от ЗЗДискр.

По аргумент на чл. 6, ал.1 и ал. 2 от КРБ хората са равни по достойнство и права, като не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност и т.н. Основополагаща конституционна ценност, част от установения ред е търпимостта, свързвана със зачитането на основните права и в този смисъл, етническото разделение прокарано в брошурата не търпи оправдаване от гледна точка на свободата на изразяване (чл.чл. 39-41 от КРБ). Само по себе си възпроизвеждането на информацията в отделните нейни части няма дискриминационен характер. Начинът, по който същата е структурирана обаче постига като резултат създаване на принизяваща и застрашаваща среда, както към ромската етническа общност, така и към останалите членове на обществото. За така установеното нарушение съставът на Комисията дава препоръка на ПП Х и лидера ѝ да спазват антидискриминационното законодателство и да се съобразяват с принципите на търпимост и толерантност.

III. ДЕЙНОСТ РЕГИОНАЛНИТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ



Една от уникалните характеристики на Комисията за защита от дискриминация като държавен орган на равнопоставеността в Република България е изградената разгърната мрежа от регионални представителства.

Логиката на съществуване на представителства на КЗД по места се основава на социалната насоченост на Закона за защита от дискриминация и на цялостната дейност на Комисията за защита от дискриминация като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Функционирането на дирекция „Регионални представители“ допринася за развиването на административен капацитет, който да подпомага дейността на Комисията на територията на Република България в осъществяването на регламентираните в чл. 47 от Закона за защита от дискриминация правомощия.

Мисията на Комисията за защита от дискриминация е да обхване цялата страна, така че всеки гражданин, който се почувства засегнат от дискриминация, да получи адекватна консултация и методическа помощ при депозиране на жалби и сигнали до КЗД по местоживееене. Към момента са разкрити 24 регионални офиса на областен принцип. Във всеки офис към момента работи по един регионален представител. На практика обаче работещи през 2016 г. са 21 регионални офиса. В три от разкритите офиси на КЗД не са назначени служители поради недостиг на финансови средства за издръжката им. Необходимо е предоставяне на помещения за офиси на КЗД в областите Ямбол, Хасково, Плевен и Кюстендил.

Комисията за защита от дискриминация е активен партньор на Агенция по заетостта в провеждането на държавната политика за борба с безработицата. През 2016 г. в регионалните офиси на КЗД са назначени осем лица на възраст до 29 години по Програма „Старт на кариерата“.

През 2016 г. регионалните представители продължиха работата си по информиране на гражданите относно техните права, регламентираните в антидискриминационното законодателство. Активно подпомагат осъществяването на дейността на КЗД на национално и регионално ниво.

В чл. 23, ал 2 от Правилника за устройство и дейността на Комисия за защита от дискриминация са нормативно регламентираните правомощията на служителите от Дирекция „Регионални представители“. Въз основа на посочения текст от подзаконовия нормативен акт, функционалните задължения на регионалните представители могат да бъдат систематизирани в следните няколко групи:

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

Консултативни функции

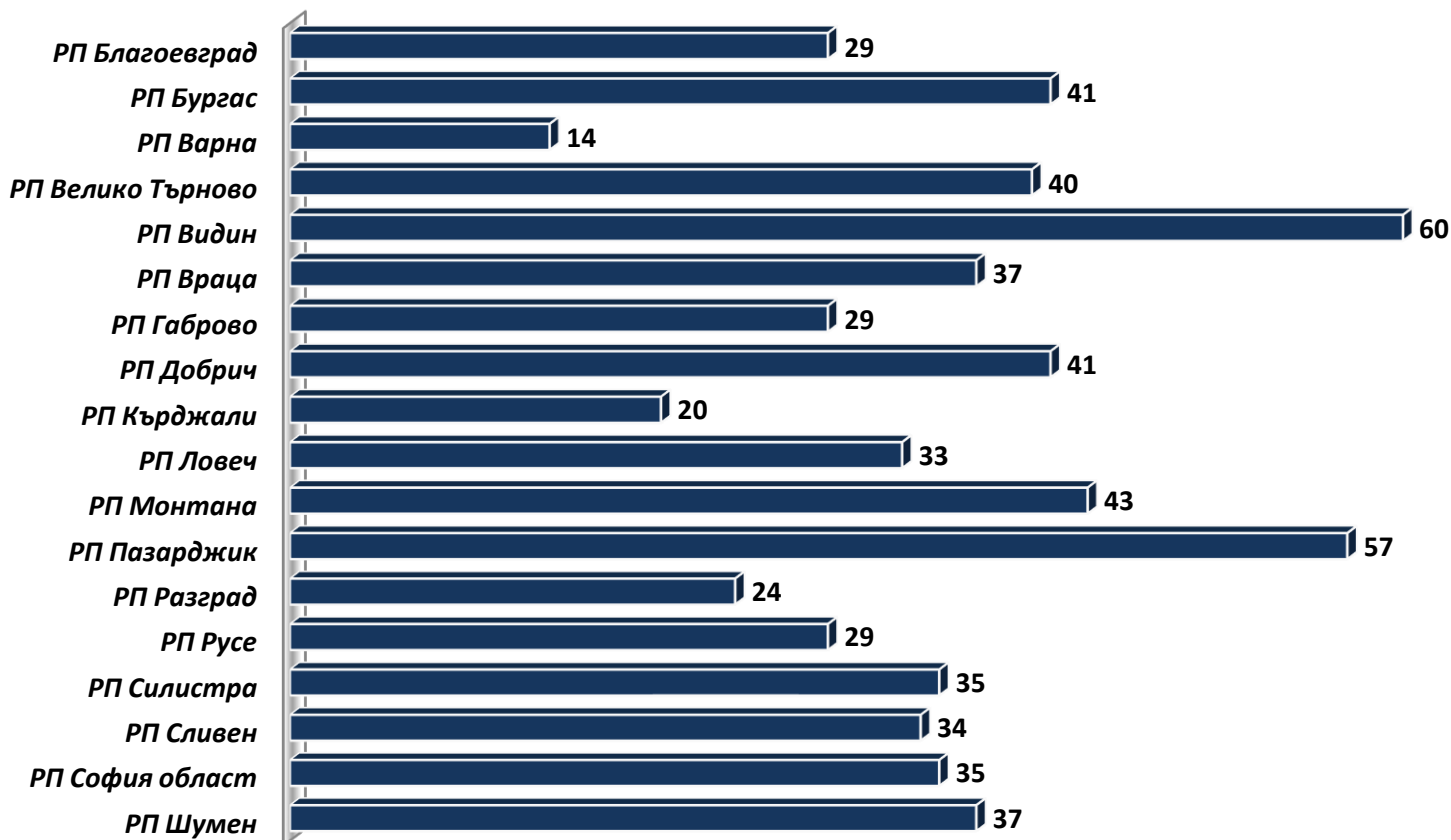
Предоставянето на независими консултации и оказването на методическа помощ на гражданите представляват основен дял от дейността на регионалните представители. Служителите от Дирекция „Регионални представители“ дават актуална и адекватна информация относно закрилата, която Законът за защита от дискриминация предоставя на гражданите, правилата за производство пред Комисията, правомощията на КЗД като независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. Оказват методическа помощ на гражданите, които желаят да инициират започването на производство пред КЗД, като ги запознават със задължителните реквизити на жалбата или сигнала, попълването на Декларация по чл. 6, ал. 2, т. 2 от Правилата за производство пред КЗД и др. изисквания, които трябва да бъдат изпълнени, за да бъдат подадените документи годно основание за сезиране на КЗД. Независимите консултации се провеждат в регионалните офиси, по време на организираните от регионалния представител открити приемни в съставните общини или по предварителна уговорка.

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

В началото на 2016 г. са изпратени официални писма до кметовете на всички общини на територията на Република България. В изпълнение на отпращените от Комисия за защита от дискриминация искания, представителите на местната власт издадоха заповеди, с които посочиха служител от поверената им общинска администрация за лице за връзка и координация със съответния регионален представител на държавния орган по равнопоставеността.

През 2016 г. регионалните представители са провели 638 открити приемни по съставни общини, като са информирали и консултирали 1403 лица.

Брой проведени приемни в съставни общини

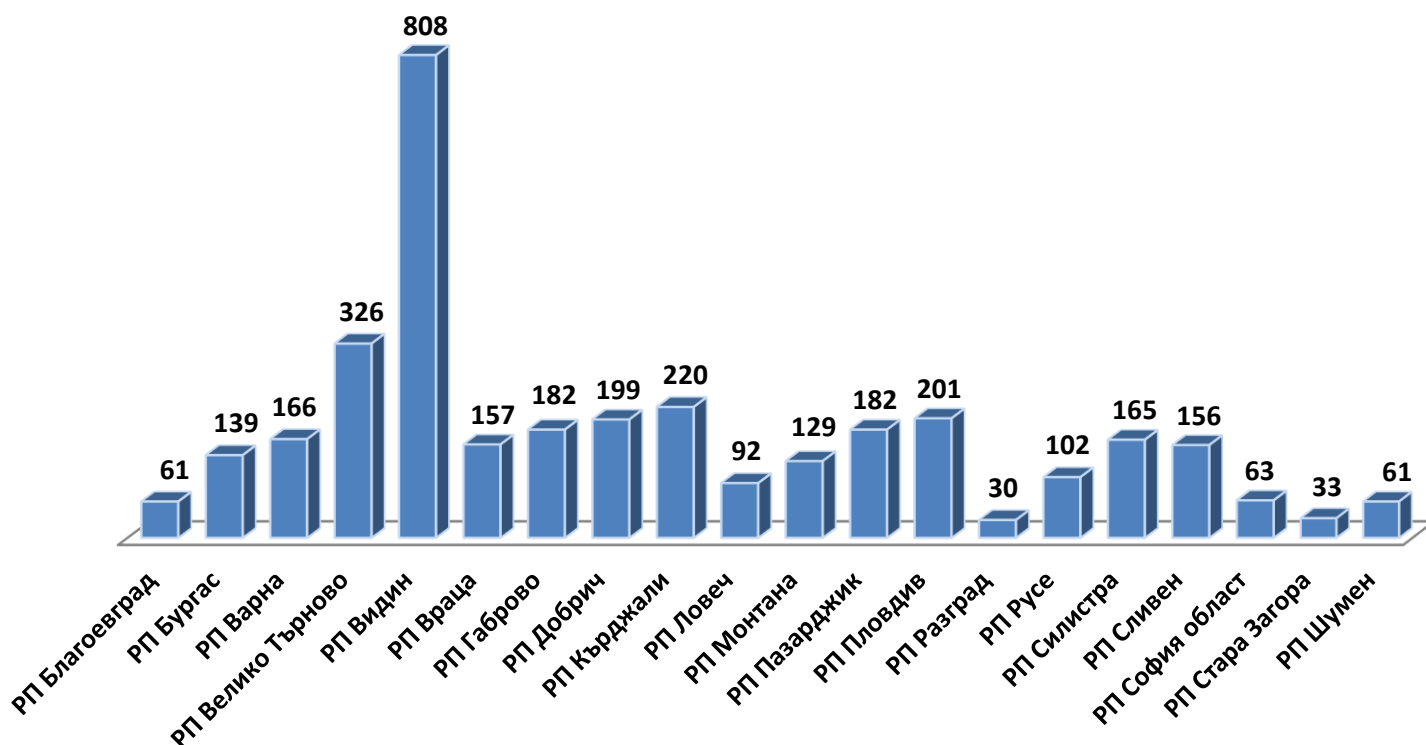


Анализирайки проведените приемни в съставни общини през последните три години, през 2016 г. се наблюдава значително увеличаване на техния брой и посещаемост от гражданите. За сравнение: през 2015 г. регионалните представители са организирали и осъществили 567 открити приемни и са консултирали 1232 лица; през 2014 г. са проведени 556 открити приемни, които са посетени от 1642 граждани.

Гражданите, посетили откритите приемни, са информирани за целите и задачите на ЗЗДискр., правните възможности за защита срещу актове на дискриминация и легалната ѝ дефиниция като форма на засягане на човешки права, правилата за производство пред КЗД и процесуалните права на страните в него, правомощията на Комисията, чрез които осъществява делегираната държавна дейност по защита, недопускане и превенция от дискриминация, статута и организацията за работа на КЗД. При проявен интерес, са запознати с практиката на КЗД, с постановени решения по конкретни жалби и сигнали. Процесът на консултиране на лицата, предвид фактическата и правната специфичност на всеки конкретен случай, е форма на предоставяне на независима помощ на жертвите на дискриминация.

В регионалните офиси на КЗД през 2016 г. са консултирани и информирани 3472 лица за приложението на антидискриминационния закон, правомощията и правилата за производство пред Комисията, за правните възможности за защита на нарушеното право на равно третиране, в т.ч. за процесуалните им правомощия в производството пред КЗД.

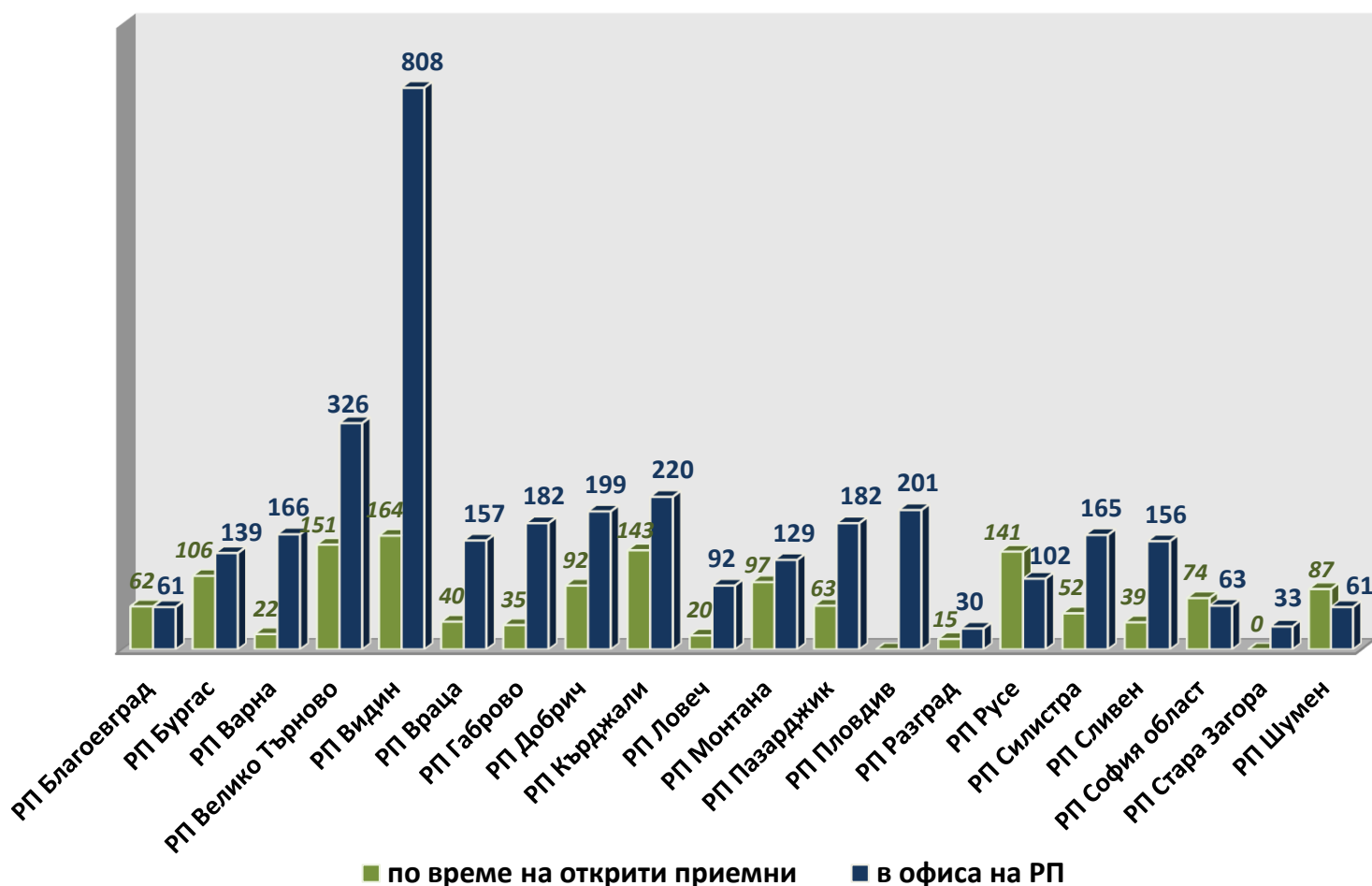
Брой консултирани граждани в офиса на РП



Гражданите посещават офиса на регионалния представител не само за получаване на консултация и методическа помощ при подаването на жалба или сигнал, но и в следствие – в хода на производството. Те търсят помощта на служителите от Дирекция „Регионални представители“ при получаването на, уведомление за отстраняване на недостатъци в искането, оправено до КЗД; при получаване на уведомление за призоваване за явяване в насрочено открито заседание, при получаване на решение на специализиран заседателен състав на КЗД. Със съдействието на регионалния представител и посредством него страните в производството изпращат допълнения към подадени вече жалби или сигнали, допълнителни доказателства по образуваната преписка, молби (молба за запознаване със събраните по време на процедурата по проучване доказателствени материали в регионалния офис на КЗД, молба за прекратяване на производството за защита от дискриминация, молба за получаване на информация относно хода на производството). В отговор на изпратена молба за запознаване със събрани по преписката материали, страните получават възможност да упражнят предоставеното им с разпоредбата на чл. 59, ал. 3 от ЗЗДискр. право в регионалните офиси на Комисия за защита от дискриминация. Така гражданите имат възможност да се подготвят предварително за предстоящо открито заседание, спестяват време и финансови средства за пътуване до София.

По време на консултациите в регионалните офиси гражданите поставят редица въпроси, свързани с дейността на КЗД и производството за защита от дискриминация, като: правомощия на КЗД; начин на сезиране; отделни етапи на производството за защита от дискриминация; сроковете, в които ще приключат отделните етапи/процедури и цялото производство; 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 е поставен въпросът може ли регионалният представител да направи проверка в даден обект по сигнал на гражданин. Често срещано запитване е дали може регионалният представител да инициира образуването на производство посредством изготвянето на доклад. Жалбоподателите поставят въпроса дали съществува възможност да получават писмата, които са им изпратени от Комисията, в регионалните офиси. Нерядко изразяват желание да се запознаят със събраните по време на процедурата по проучване доказателства и материали в офиса на регионалните представители. Често гражданите се обръщат към служителите от Дирекция „Регионални представители“ за съвет какви доказателства да приложат към жалбата или сигнала.

Брой консултирани граждани от регионалния представител



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

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

Оплаквания в сферата на заетостта

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

Нееднократно е поставян въпросът с различното отношение спрямо дадената личност при кандидатстване за работа.

Проблемите, които споделят гражданите във връзка с кандидатстването за работа, са продиктувани от високата безработица, липсата на работни места, затрудненото включване на определени групи на пазара на труда. Уязвими на пазара на труда са младите хора. Завършили висшето си образование, те желаят да се реализират в желаното професионално направление. При кандидатстване за работа обаче, масово едно от изискванията на работодателите е да притежават определен професионален стаж. Младежите и хората в пред пенсионна възраст са затруднения както при намирането на работа, така и впоследствие при запазването ѝ. Това стимулира работодателите да злоупотребяват с властта, която имат. В следствие на това, те предлагат на своите служители условия на труд, които не ги удовлетворяват професионално и финансово. Работниците и служителите са принуждавани да подписват трудови договори за

възнаграждения, които са по-ниски от реално получаваните. Споделени са случаи, при които се подписват предизвестия за напускане без фиксирана дата на тях, още при постъпване на работа. Регистрирано е и оплакване за сексуален тормоз още преди самото възникване на трудовото правоотношение. Млада жена провеждала обучение за сладкар в сладкарска фирма. Имала уговорка след завършване на професионалния курс да започне работа в сладкарницата. След приключване на обучението обаче бъдещият работодател започнал да ѝ прави сексуални намеци. Поради това, че те били нежелани от нейна страна, тя се отказала да започне работа.

Наблюдава се тенденция на неравно третиране и на лица с намалена работоспособност при кандидатстването им за работа. Въпреки че имат право, физическа и интелектуална възможност да работят, те не получават тази възможност. Конкурсът, впоследствие и събеседването, се развиват добре до момента, в който работодателят разбере, че кандидатът за работа има издадено от ТЕЛК решение за процент инвалидност. Всичко приключва с репликата „Ще Ви се обадим!“. Не са редки случаите на неприемане на документи за кандидатстване за работа без основателни причини; неприемане на молби за работа в публичния сектор; неспазване на предварително обявените условия при провеждане на конкурси и интервюта; поставяне на изисквания за притежаване на по-висока степен на образование в сравнение с необходимото за изпълняване на служебните задължения; назначаване на служители с образование и квалификация, които не съответстват на изискуемите. Не са малко отказите от страна на работодателите да наемат на работа дадено лице, защото е със заболяване или е в напреднала възраст, или поради неговата синдикална принадлежност.

Проблеми гражданите срещат и при съвместната работа с дирекция „Бюро по труда“, която законово се явява посредник при търсенето и намирането на работа. Те са свързани с необявени от ТД „Бюро по труда“ работни места; неравен достъп до програми за заетост; липса на предложения за работа от трудовия посредник към трайно безработен гражданин; непредлагане на работно място/позиция, която е адекватна на притежаваното от безработното лице образование; необявяване и укриване на работни места и други.

Проблеми хората срещат и по време на самото трудово правоотношение. Те са: допълнително натоварване със задължения, извън длъжностната характеристика; заплащане на различно възнаграждение при полагането на равен труд и притежаване на еднакъв ценз; непроменено трудово възнаграждение на работник в продължение на години, а същевременно назначаване на по-млади кадри на същата длъжност, при подписване на същата длъжностна характеристика, но с почти двоен размер на трудовото възнаграждение. Наблюдава се тормоз при упражняване правото на труд по признак „лично положение“, поради заболяване, напреднала възраст, етническа, партийна (гласуване за „неправилния кандидат“ на изборите) или синдикална принадлежност на подчинения. Има регистриран случай на тормоз поради заемана в миналото по-висока длъжност. Не са рядкост случаите, при които тормозът е започнал вследствие действия на служителя, който е потърсил правата си по съответния ред пред по-висша инстанция. На тези граждани не се подновяват трудовите договори (когато те са сключени за определен срок), не им се изплащат заплати или те се коригират с обяснението за намален обем на работата.

Продължават оплакванията във връзка с осъществяван спрямо служителите психически тормоз, изразяващ се в създаването на интриги на работното място, в отправянето на обиди, в непрекъснато наблюдаване и следене, натоварване със допълнителни задължения – извън физическите и интелектуални възможности на служителите. Целта е създаване на неблагоприятна среда за работа, напускане на служителя „по взаимно съгласие“/доброволно и неизплащане на дължимите/полагащите се обезщетения.

Съществува неравно третиране при разпределението на часовете в учебните програми на учителите и съответно при определянето на трудовите им възнаграждения. Има отказ за индексирание на заплатата след връщане от отпуск за отглеждане на малко дете.

Прави впечатление очертаването като редовна практика от страна на работодателите да не изплащат уговорения размер на трудовото възнаграждение, да не се спазва продължителността на работния ден и на работната седмица. Гражданите се оплакват от чести или продължителни периоди, в които не им се изплащат заплатите, или им се изплаща само минимална част от тях, не се компенсират извънредните часове положен труд. Има случаи на неизплатени възнаграждения по граждански договор. Избирателно, определени работници са принуждавани от работодателя да излязат в неплатен отпуск поради намаляване обема на работа, въпреки че не са ползвали полагащия им се платен годишен отпуск.

Гражданите споделят проблеми, свързани с „ранното пенсиониране“ на учители и служители от системата на МВР и МО. Наблюдава се тенденция работодателите избирателно да предоставят на работниците и служителите възможност за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация. След това „неквалифицираните служители“ са принуждавани да напуснат, в повечето случаи „по взаимно съгласие“.

В сферата на трудовата заетост е постъпило оплакване, че в държавна администрация на служителите, наети при условията и по реда на Закона за държавния служител, се изплащат пари за работно/представително облекло, а на работещите по трудов договор – не се изплащат.

Граждани споделят, че се чувстват дискриминирани при прекратяване на трудовото правоотношение – неправомерно освобождаване от работа на бременна жена; неправомерно съкращаване или уволнение; прекратяване на трудов договор без предизвестие. Има случай с прекратяване на трудовото правоотношение на лице след явяването му на ТЕЛК и констатирана намалена работоспособност, но с право на труд. Официалната причина е въведена технологична новост (такава не е направена в отдела, в който лицето е работило) и липса на нужната квалификация (не е предложен курс за допълнително обучение и преквалификация). Прекратено е трудовото правоотношение на лице, което е придобило и упражнило правото си на пенсиониране за осигурителен стаж и възраст, а същевременно се сключват трудови договори с лица, които вече са пенсионери. Едностранно е прекратено трудовото правоотношение на лице, което получава пенсия, отпусната при условията на ранно пенсиониране; неспазване на закрилата, която законът осигурява на лице с увреждане при уволнение; прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичане на срока по програма на Агенцията по заетостта, по която е наето лице с увреждане; прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие; прекратяване на трудовото правоотношение по време на отпуск поради временна нетрудоспособност.

Наблюдава се некоректно отношение от страна на работодателите при оформяне на документацията при напускане на работа от страна на служителя или при уволнение. Избирателно се задържат трудовите книжки на определени лица. Това възпрепятства гражданите да се регистрират като безработни лица в ТД на „Бюро по труда“ и в ТП на НОИ в срок.

Оплаквания за различно отношение в сферата на здравеопазването

Разпоредбите в Закона за здравето определят опазването на здравето на гражданите като национален приоритет, който се гарантира от държавата чрез прилагане на принципа на равнопоставеност при предоставянето и ползването на здравни услуги. Не са малко обаче обстоятелствата при ползване на здравни услуги, въз основа на които гражданите твърдят, че се чувстват дискриминирани – липса на лични лекари в малките населени места; отказано заради етнически произход направление от личен лекар; отказ да се даде направление по клинична пътека на лице с увреждане; отказ да се предостави на лице с увреждане полагаща му се инвалидна количка; отказ да бъде удължен с ЛКК болничен лист на лице, получило инфаркт; различно третиране на болни от диабет по отношение отпускането на безплатни лекарства; поискано заплащане на стоматологична услуга заради двойно гражданство; непредоставяне на качествени медицински услуги и адекватно лечение; поставяне на грешна диагноза и назначаване на неправилно лечение на лице с увреждане, което води до влошаване на здравословното му състояние; грубо отношение на медицинския персонал спрямо пациентите с „по-ниско имуществено състояние“. Регистрирани са случаи на грубо отношение към роми от страна на техния личен лекар. Проблемите в сферата на здравеопазването са свързани и с експертните решения на ТЕЛК и НЕЛК. Многобройни са оплакванията за неправилно определен процент намалена работоспособност. Регистрирани са и случаи на неоснователно намален процент инвалидност от ТЕЛК. Има оплаквания за дискриминационно отношение от страна на Фонда за лечение на деца, изразяващо се в отказ за отпускане на средства за лечение или за рехабилитация на нуждаещи се деца. Чужденци споделят че се чувстват дискриминирани въз основа на определените по-високи такси, които трябва да заплащат в здравните заведения.

Диференциран подход при предоставянето на социални услуги

По време на проведените независими консултации гражданите споделят, че се чувстват дискриминирани при предоставянето на социални услуги от държавни и общински институции. Оплакванията са предимно във връзка с намалени бройки за лични асистенти. Много хора на легло остават без асистенти, а досегашните им асистенти – без работа. В проекти по схемата „Независим живот“ са въведени изисквания между потребителя на услугата и личния или социалния асистент да няма родствена връзка. Поради това на много родители на деца с увреждания им е отказано да бъдат назначени за лични асистенти на своите деца или са назначени за такива при минимални часове и изискване да обслужват и други нуждаещи се лица. Към назначените социални асистенти, които съвестно и стриктно изпълняват задълженията си, ръководителите на проекти се отнасят грубо, неуважително, пренебрежително. Заплашват ги с прекратяване на сключените договори и налагане на парични санкции. Има оплаквания за неравно третиране от страна на БЧК при разпределение на помощите за социално слаби граждани. Поставени са въпроси, касаещи неполучени или отнети права за ползване на социални услуги. Има случаи на непредоставяне на социални помощи на хора с увреждания; грубо и неуважително отношение на общинските служители при потърсено съдействие; неиздаване или забавяне

издаването на документ от съответната администрация; грубо отношение на служители от държавни и общински институции при подаване на документи за кандидатстване за ползване на социална услуга; неефективна намеса от страна на местната власт при потърсено съдействие.

Оплаквания в областта на образованието

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

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

Водещите оплаквания в областта на образованието са свързани с демонстрирано различно отношение спрямо деца с увреждания. Различно е отношението на учител спрямо ученик със СОП. Правени са откази за приемане на деца с увреждания в детски градини и училища. Прилагат се дискриминационни критерии при прием в учебни заведения. Демонстрирано е различно отношение и е приложен различен начин на изпитване на студент, който е с увреждане. Регламентирани са по-високи такси на чужденци за обучение. Споделят се оплаквания за тормоз от страна на ученици към учител и липса на адекватна реакция от страна на директора на учебното заведение. Регистриран е случай на тормоз на дете в училище и отправени обиди на етническа основа. Служители, работещи в детски заведения, твърдят, че спрямо тях е извършено неблагоприятно третиране и е приложен диференциран подход при определяне размера на увеличение на трудовото възнаграждение. Друг проблем е наблюдаваният се субективизъм при определянето на критериите за диференцирано заплащане в училищата. Родители определят като дискриминационни утвърдените квоти за прием на момичета и момчета в елитни училища след завършен седми клас.

Оплаквания за ограничаване достъпа на лицата до определени стоки и услуги

Гражданите споделят, че се чувстват дискриминирани и при потреблението на определени стоки и услуги. Твърди се за неравно третиране по политически причини на цели населени места от страна на горските служители при предоставяне на дърва за огрев. Има случаи на различно отношение при обслужване в банковата сфера (отказ за предоставяне на кредити) и в сферата на застрахователната дейност (отказ да бъде сключена застраховка). Създадени са неравни условия за ползването на питейна вода от живеещите във вилна зона. Регистриран е отказ за решаване на инфраструктурни проблеми за жителите на ромски квартал. Десетки са оплакванията за недопускане на роми в търговски обекти, заведения за хранене, нощни клубове, обществени сгради, фитнес зали и плувни басейни. Има неравнопоставеност при отпускане на субсидии за селски читалища. Подаден е сигнал за отнемане на клубно помещение и отказ за субсидиране на неправителствена организация. Причина за това е получен и приет подарък от определена политическа партия. Регистрирани са: отказ за предоставяне или неоснователно забавяне на административни услуги, грубо отношение на служители от държавни и общински институции. Многобройни са оплакванията на граждани от недостъпността на градския транспорт за хора с увреждания, неизградени заслони на спирки на градския транспорт в райони, заселени преобладаващо от хора с увреждания и представители на ромския етнос; от пренебрежително и грубо отношение на служителите на транспортните фирми спрямо лица с увреждания. Няма достатъчно места за паркиране за лица с увреждания.

Недостъпна архитектурна среда

Водещи и през 2016 г. са проблемите на гражданите, свързани с неприспособената спрямо нуждите на хора с увреждания среда. Регистрирани са оплаквания за липса на места за паркиране за инвалиди, за техния ограничен и недостатъчен брой (там, където са изградени такива); за грубо и неуважително отношение от страна на служителите от ОП „Организация и контрол на транспорта“. Не са редки случаите, в които хора с увреждания са принуждавани да заплатят такса за паркиране, въпреки че притежават валидна карта и стикер за безплатно паркиране. Поставени са въпроси, свързани с неприспособения за хора с увреждания масов градски транспорт.

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

пускат в експлоатация съоръжения, които не са преход, а преграда за преминаването и достъпа на определена категория лица до обществени места.

Определени от гражданите като несъобразени с разпоредбите на антидискриминационното законодателство и създаващи предпоставки за дискриминационни практики са редица подзаконовни нормативни актове, издадени от органи на държавната и местната власт. Пример в това отношение е текстът на чл. 10 на Наредбата за условията и реда за осъществяване на закрила за деца с изявени дарби. Съгласно подадени сигнали от граждани, посочената правна норма създава условия за непряка дискриминация по признак „възраст“.

Таксиметрови шофьори споделят, че изискванията, съдържащи се в Наредба №34 за таксиметровия превоз, ограничават възможността им да упражняват правото си на труд. Те считат, че са поставени в по-неблагоприятно положение спрямо останалите обществени превозвачи.

Не са редки и случаите, в които текстовете на Наредби, издадени от Общински съвети, са посочени като предпоставки за нарушаване принципа на равното третиране и за осъществяване на дискриминационни практики.

Други оплаквания

През 2016 г. зачестяват оплакванията от страна на самотни възрастни хора, които са тормозени от свои съседни или роднини. Този тормоз придобива вече и измерение на физическо насилие. Случаите са отнесени към прокуратурата или органите на МВР, но са останали без разглеждане. Има регистрирани няколко случая на извършено домашно насилие.

За съжаление голям остава и процентът на проблемите, споделяни от гражданите, които попадат извън компетенциите на КЗД. Те са насочени предимно към липсата на работа и възможност за препитание, както на млади семейства, така и на възрастни хора, които не могат да съберат или да докажат необходимия стаж за пенсиониране; не са успели да се пенсионират или определената им пенсия е минимална. Често се поставят неуредени въпроси за земеделски земи; липса на алтернатива на тютюнопроизводството в някои райони; липса на инвестиции в определени райони. Споделят се проблеми, свързани с незаконосъобразни, според гражданите, действия на съдебни изпълнители; въвеждане във владение; определяне граници на имоти; некоректни договорни отношения с мобилни оператори, с топлофикация; неспазен договор за включване на ТВ пакет от доставчик на услуги; неиздаване на изискуем документ от застрахователна компания. Десетки са оплакванията за шум от съседни, тормоз от съседни, междусъседски спорове, за неразкрити от полицията кражби и др. Въпреки че поставените проблеми са извън компетенцията на КЗД, в някои случаи гражданите се доволни и изпитват удовлетворение дори само да бъдат изслушани.

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

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

Гражданите се обръщат към регионалните представители на Комисията за защита от дискриминация с надеждата държавният орган на равнопоставеността в Република България да се превърне в коректив на неработещите институции или препращайки техните жалби по компетентност, да се обърне повече внимание на проблемите им.

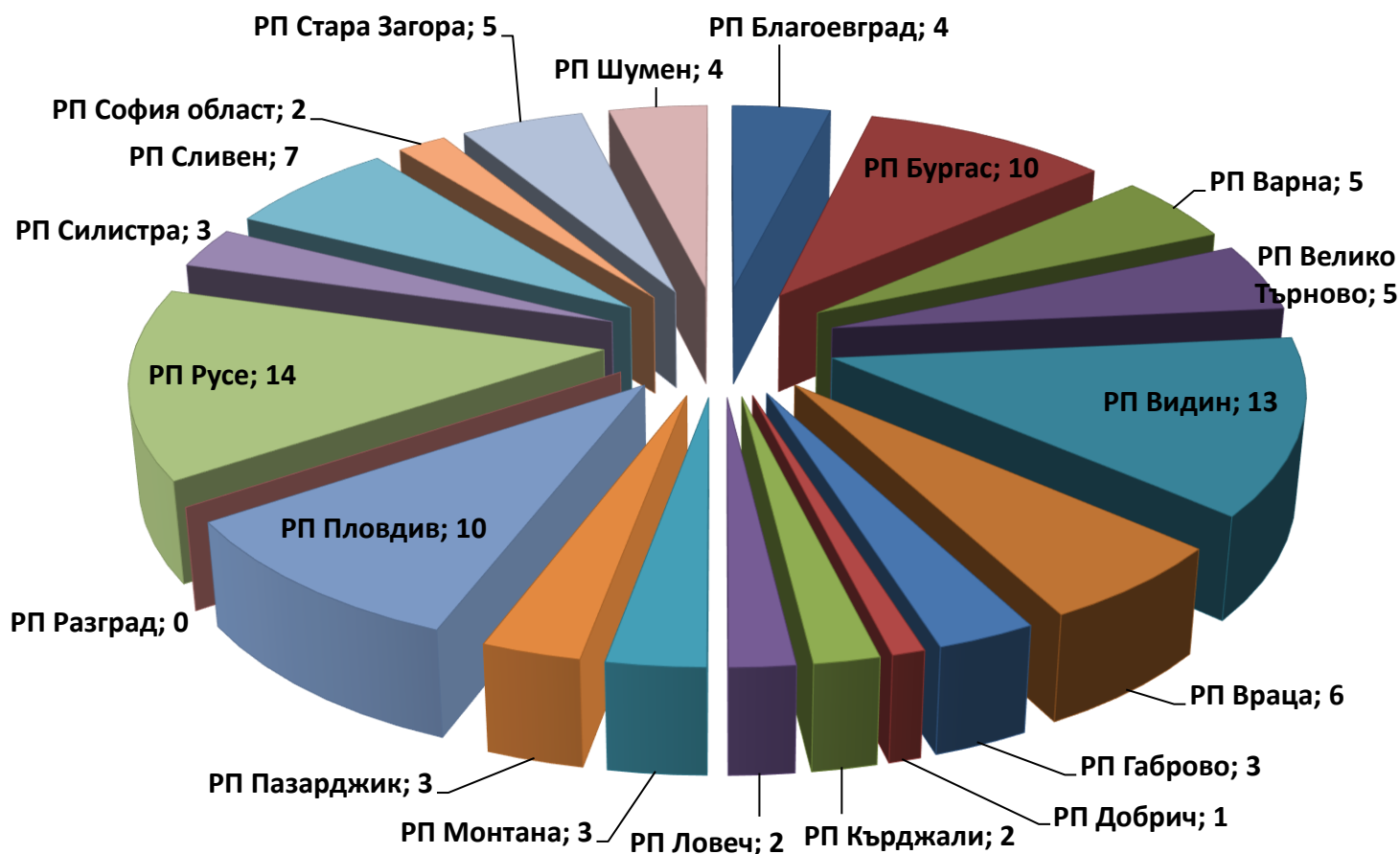
Административно-деловодни функции

Основно функционално задължение 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. Завеждането се извършва чрез вписване на пореден входящ номер от единната деловодна система на КЗД. Жалбите, сигналите и молбите се изпращат по пощата с обратна разписка в Комисията в София още в деня на постъпването в регионалния офис. В момента се разработва нова информационна и деловодна система на Комисията за защита от дискриминация. След нейното въвеждане в експлоатация ще се възстанови възможността на гражданите чрез персонален идентификационен код да следят движението по подадените жалби и образуваните преписки на официалната страница на КЗД.

През 2016 г. служителите от дирекция „Регионални представители“ са регистрирали общо 102 жалби и сигнала.

Разпределението на регистрираните жалби и сигнали по области е визуализирано в следващата диаграма.

Брой жалби, регистрирани чрез регионален представител



Експертни функции

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.

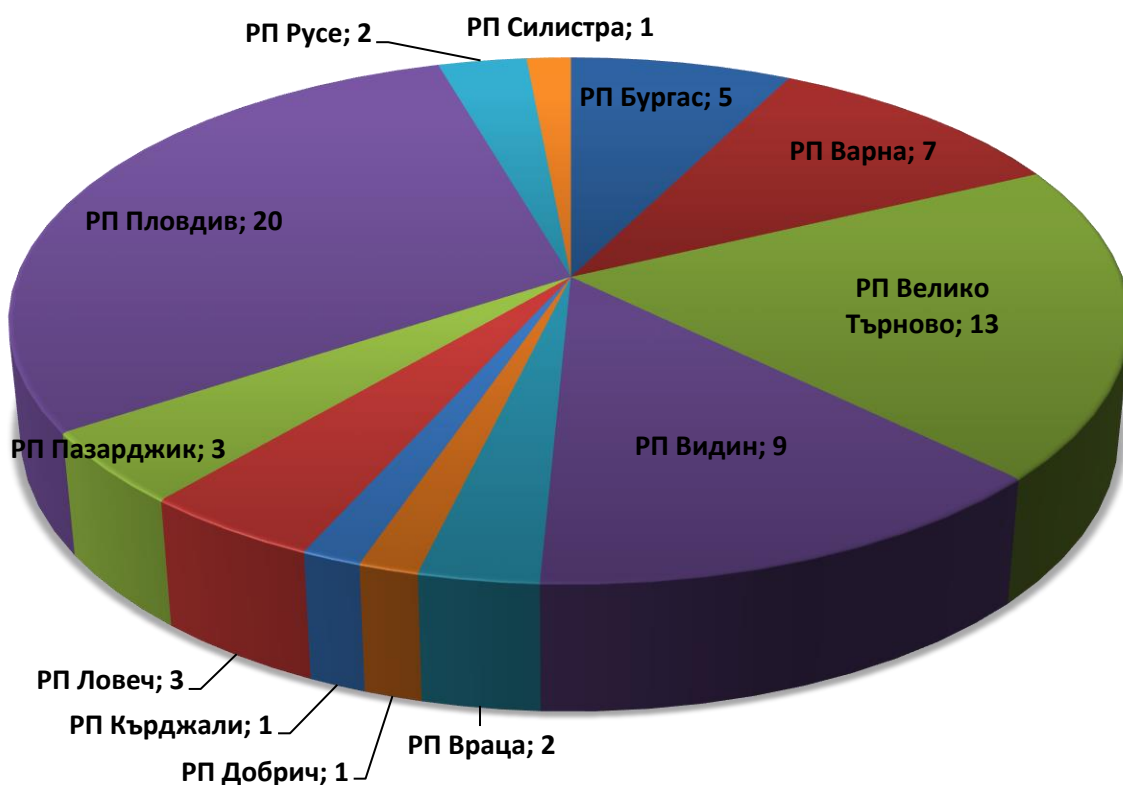
Докладчиците по преписки възлагат на служителите от дирекция „Регионални представители“ извършването на конкретни действия по проучване и събиране на доказателства, установяване на факти и обстоятелства по дискриминационни претенции, когато действията трябва да се извършат в региона, в който действа съответният представител. Възложените действия се извършват в съответствие с дадени писмени указания на докладчика. Те могат да бъдат за: снемане на свидетелски показания, писмени обяснения на страните, оглед на място за достъпност на архитектурната среда и изготвяне на протокол за оглед, издирване на страни по преписки и връчване на писма и съобщения.

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

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

По изрично писмено указание на докладчика, регионалните представители предоставят възможност на страните по преписката да се запознаят със събраните в процедурата по проучване материали в регионалните офиси.

През 2016 г. на експертите от дирекция „Регионални представители“ е възложено извършването на 67 дейности по различни преписки.



Контролни функции

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

През 2016 г. не е използвано пълноценно регламентираното правомощие на регионалните представители за осъществяване на последващ контрол върху изпълнението на постановените и влезли в сила решения на КЗД.

Организационни функции

Регионалните представители подпомагат Комисията за организиране и информиране на регионалната общественост за предстоящи мероприятия, семинари и други форми на публичен диалог. Те информират всички заинтересовани субекти, представители на държавните институции в региона, на местната власт, на синдикатите, на неправителствени организации, представени в региона и целеви групи, имащи пряко отношение към темата.

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

През 2016 г. регионалните представители са организирали 1145 мероприятия (презентации, информационни срещи, дискусии, кръгли маси) за популяризиране дейността на Комисията за защита от дискриминация и представяне на ЗЗДискр.

Съвместно с регионални структури на синдикални организации и с представители на уязвими групи са организирани и проведени 141 мероприятия. По покана на държавни, общински институции и неправителствени организации, регионалните представители са участвали в още 155 мероприятия. Общият брой на мероприятията, които са организирали и в които са участвали регионалните представители, е 1441.

Голяма част от регионалните представители са постоянни членове на Областните съвети за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси. Друга част са получили покана за

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

Регионалните представители организират или активно участват в мероприятия и кампании във връзка със Световния ден за борба с насилието в училище, Международния ден за премахване на расовата дискриминация – 21 март, Международния ден на ромите – 8 април, Международния ден за борба с хомофобията – 17 май, Международния ден на възрастните хора – 1 октомври, Международния ден на белия бастун – 15 октомври, Международния ден на толерантността – 16 ноември, Световния ден за борба с насилието над деца – 19 ноември, Международния ден на хората с увреждания – 3 декември, Международния ден на правата на човека – 10 декември. Със съответната тематична насоченост се провеждат презентации, кръгли маси, организират се конкурси за есе, рисунка и др. Пример в това отношение е съвместно организираният от служителя на КЗД за област Бургас и Основно училище „П.Р. Славейков“ - Бургас в началото на 2016 г. конкурс за есе на тема „Уроци по толерантност“.



Конкурс за есе на тема „Уроци по толерантност“ – Бургас

Работа по проекти

В периода 01.06.2016 г. – 15.08.2016 г. служителите от дирекция „Регионални представители“ работиха и успешно изпълниха Дейност 4 по Проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“. Екип от осемнадесет регионални представители, в тясно сътрудничество с двама външни експерти и координатора на Проекта, извършиха мониторинг на практиките по прилагането на антидискриминационното законодателство.

Възлагането на дейността „Извършване на мониторинг на практиките по прилагане на антидискриминационното законодателство“ на експертите от дирекция „Регионални представители“ е основано на необходимостта да се добие по-широка представа за реалната ситуация на територията на Република България. Въз основа на направените анализи се определя степента на доверие в институцията (КЗД); силните и слабите страни на нейната дейност; възможностите за достъп до Комисията (при подаване на жалби, сигнали и молби, и впоследствие в самото производство за защита от дискриминация); разпознаваемост на институцията в публичното пространство; прозрачност и взаимодействие с други институции; компетентност и професионализъм на служителите.

В рамките на работата по Проекта беше събрана, обобщена и анализирана информацията относно проблемите, поставени от консултираните граждани по сфери на обществения живот (в

сферата на трудовата заетост и социалното подпомагане, в сферата на здравеопазването, в сферата на достъпа до стоки и услуги, в сферата на образованието). Обобщение и анализ бе направен относно информационната дейност и мероприятията на всеки от регионалните представители за популяризиране дейността на Комисията за защита от дискриминация и Закона за защита от дискриминация. Събрана и анализирана бе информация за подадените жалби и сигнали от всеки от регионите, където КЗД има регионален офис. Мониторингът обхваща три времеви периода: 2014 г.; 2015 г.; 01.01.2016 г. - 01.06.2016 г.

Една от основните задачи на експертите от дирекция „Регионални представители“ във връзка с изпълнението на Дейност 4 „Извършване на мониторинг на практиките по прилагане на антидискриминационното законодателство“ бе провеждането на анкетно проучване. Анкетирани бяха над 900 граждани и над 160 представители на институции (Областна администрация, Общинска администрация, Обществен посредник, Дирекция „Бюро по труда“, ТД на „Инспекция по труда“, Дирекция „Социално подпомагане“, Регионален инспекторат по образованието, Регионална здравна инспекция, Комисия за защита на потребителите).

В резултат от извършването на гореизброените дейности и на основата на направения анализ на обстановката по отделни териториални области, ще се предприемат мерки за подобряване дейността на регионалните представителства; за придобиване на нови и усъвършенстване на съществуващите знания, умения и компетентности на регионалния представител за превенция, установяване и предотвратяване на случаи на дискриминация в различните сфери на обществения живот, за улесняване на социалното включване на уязвими групи. Целта е да бъде повишено нивото на работа и авторитета на регионалните представители на КЗД, авторитета на Комисията като национален орган на равнопоставеността на индивидите и групите в обществото. Правилното и качествено изпълнение на Проекта предполага превръщането на Комисията за защита от дискриминация в желан партньор и коректив при вземането на решения и оформянето на стратегии в областта на човешките права.

Работа с държавните институции и НПО

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

В изпълнение на тези функции на КЗД периодично се провеждат срещи на регионалните представители с кметове и зам.-кметове на прилежащи към съответната област населени места. Срещите се осъществяват с цел определяне формите на партньорство и сътрудничество в провеждането на антидискриминационната политика. Организиран се съвместни мероприятия. Изключително важни са взаимовръзките между местната власт и КЗД. Те се осъществяват с помощта на нарочно определени служители за координатори.

Поради факта, че оплакванията за дискриминация се срещат най-често в сферата на трудовата заетост, партньорството със синдикати е крайно необходимо.

През 2016 г. са проведени редица срещи с представители на регионалните структури на синдикалните организации в България – КТ „Подкрепа“, КНСБ, Българска асоциация на професионалистите по здравни грижи, Синдикат на българските учители и др. Чрез тези диалогични срещи се дава възможност за решаване на проблемите в сферата на правата на човека и проблемите при упражняване правото на труд. Дава се информация за правните възможности на ЗЗДискр. и регламентиранията в него законови забрани.

През 2016 г. регионалните представители продължиха да работят активно по популяризирането на националната политика за антидискриминация, повишаване на обществената информираност за европейските и национални политики и законовите инструменти в борбата с дискриминацията в сферата на образованието. Проведени бяха редица информационни срещи и презентации в сферата на образованието. Презентира се дейността на

КЗД и Закона за защита от дискриминация пред ръководства на училища и висши учебни заведения, а също така и пред ученици. Малка част от училищата, в които са направени презентации на тема толерантност, недискриминация, защита от дискриминация са: Хуманитарна гимназия „Кирил и Методий“ – Благоевград; ПГ по икономика „Иван Илиев“ – Благоевград; СОУ - Царево; ОУ „Антон Страшимиров“ - Бургас; СОУ - Созопол; ОУ „П.Р.Славейков“ - Бургас; СОУ - Айтос; ОУ - с. Грозден; ОУ „В. Априлов“, СОУ - Малко Търново; ОУ „Иван Вазов“ - Г. Оряховица; ОУ „Св.св. Кирил и Методий“ - Поликраище; ОУ „Христо Смирненски“ - Самоводене; ПГ по туризъм - В. Търново; СОУ „Максим Райкович“ - Лясковец; ОУ „Цани Гинчев“ - Лясковец; СОУ „Св.св. Кирил и Методий“ - Златарица; СОУ „Ангел Каралийчев“ - Стражица; СОУ „Емилиян Станев“ - В.Търново; СОУ „Вела Благоева“ - В. Търново; СУ „Васил Левски“ – Русе; АГ „Гео Милев“ – Русе. Успешна е съвместната работа на регионалните представители със студенти от Технически университет в Габрово, от Русенския университет „Ангел Кънчев“, от Правно-историческия факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски“ - Благоевград, от Великотърновския университет „Св.св. Кирил и Методий“.

Продължава представянето в часовете на класния ръководител и Гражданско образование на обучителния модул „Уроци по толерантност“. Филмът-дилема за дискриминацията акцентира върху темите за расизма, ксенофобията, религиозната нетърпимост и предразсъдъците.

През 2016 г. г. продължи работата с установените трайни партньори на КЗД от неправителствения сектор. По териториални области експертите от дирекция „Регионални представители“ си сътрудничат със следните неправителствени организации:

Област Благоевград

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация в област Благоевград работи успешно съвместно със: „Сдружение на слепите“, Спортен клуб „Достоен живот“, Фондация „Промяна и развитие на Благоевград“, Сдружение „Лидер“, Сдружение „Ромска солидарност“ - гр. Петрич, Фондация „Интегро“, Сдружение „Младежка мрежа за развитие“, Съюз на инвалидите - Благоевград. Направени са презентации на Закона за защита от дискриминация и на дейността на КЗД пред представители на фирми от частния сектор като „Фешън съплай“ – Благоевград, строителна фирма „Зидко“ и други.

Област Бургас

Утвърдени партньори на Комисията за защита от дискриминация в област Бургас са: Детски парламент, Областен съвет на БЧК, Асоциация „Деметра“, Сдружение „Инициатива за развитие на социалната активност“, Сдружение „Равновесие“, Местната комисия за борба с трафика на хора, Областен ромски съюз, Център за развитие на нестопанските организации, Асоциацията на педагогическите съветници в Бургас, Фондация „Център „Отворено образование“, Българска търговско-промишлена палата - Бургас, Бизнес-център, „Каритас“ – Бургас, клуб „Параспорт“ - Бургас (спорт за хора с увреждания), Фондация „Астика“, Фондация „Делфи“, Фондация „Крокус“, Бургаска регионална туристическа камара, Център „Амалипе“, Международна организация по миграция, Институт за регионални и международни изследвания, Синдикат на българските учители, Бизнес инкубатор, Сдружение на общините от Югоизточен регион, „Доза обич“, Център за социална интеграция и рехабилитация на хора в риск, Център за психологически изследвания.

С изброените неправителствени организации регионалният представител на КЗД в гр. Бургас поддържа непрекъснати контакти, участва в семинари, кръгли маси и дискусии, организират се съвместни мероприятия.

Област Варна

Част от неправителствените организации, с които регионалният представител на КЗД за област Варна работи през 2016 г. са: Съюза на глухите в България - Районна организация - Варна, Съюза на слепите в България - РСО Варна, Дружество на инвалидите - Варна, СНЦ „Шанс за хора с увреждания“, Областен съвет на БЧК - Варна, Асоциация „Да съхраним жената“, Моряшки синдикат – Варна, НПС „Промяна“ – Варна.

Област Велико Търново

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация във Велико Търново е провел информационни срещи и направил презентации пред представители на: ЦМЕДТ „Амалипе“ – В. Търново, Европейски информационен център - В. Търново, ЦНСТ „Охрид“ - В. Търново, ЦРДМ „Отвори очи“ - с.Ресен, Център за социални и здравни грижи - В. Търново; Клуб на ветераните от войната, сержантите и запасните офицери – Лясковец; пенсионерските клубове в Лясковец, Самоводене, Ресен, Шереметя и Сухиндол.

Област Видин

През 2016 г. регионалният представител на КЗД за област Видин активно работи със следните сдружения с нестопанска цел: „Аз обичам Видин“, Асоциация на власите в България, „Достоен живот“, Културен център „Филчев“, Организация „ДРОМ“, Регионално дружество за

подкрепя на лица с умствени затруднения, Център за социална реализация и интеграция, Регионална занаятчийска камара, "Български Северозапад", ГД „Днес“, ГД „Видин“, Дружество на ветераните от войните, Дружество на военноинвалидите, Фондация „Валахорум“, „Активно общество“, Областен съвет на БЧК, „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 - Видин, „За развитие на Видинския край“, Регионална организация на евреите „Шалом“, Руски клуб, Дружество на архитектите, Дружество на писателите, „Единни за промяна“, Гражданско движение - Видин, Общинско дружество „Васил Левски“, читалищата във Видин, Дунавци, Градец, Ново село, Винарово, Белоградчик; клубовете на пенсионера „Белия Дунав“, „Златна есен“, „Бъдин“ и други.

Област Враца

През 2016 г. регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация във Враца участва в организирана от Сдружение „Нов път“ конференция на тема „Интеграционни политики, свързани с интеграция на децата и младежите в неравностойно положение“. Презентира дейността на Комисията за защита от дискриминация и представя казуси от своята практика по време на организирана от община Мездра конференция „Толерантни към себе си, толерантни към другите“. По повод Международния ден на толерантността – 16 ноември, участва в организирани мероприятия в ОУ „Н.И. Вапцаров“ – Враца.

Област Габрово

През изминалата година регионалният представител на КЗД за област Габрово работи предимно с неправителствени организации, които са насочили усилията си към защитаване интересите на хора с различни увреждания. Успешно е партньорството със Сдружение на хората с увредено зрение, Център за рехабилитация и интеграция на деца с аутизъм, Сдружение на онкоболните и приятели, Дневен център за възрастни хора, „Социален диалог“- Габрово и други. Продължава съвместната дейност с представените в Габрово синдикални организации. Работи се ефективно и резултатно с териториалните структури на КНСБ и Синдиката на българските учители.

Област Добрич

Регионалният представител на КЗД в Добрич провежда информационни срещи, презентира дейността на Комисията и участва в мероприятия, организирани съвместно със Сдружение „Национална мрежа на здравните медиатори“ - Добрич, Сдружение на инвалидите „Надежда“ - Добрич, Сдружение „Рома“, Сдружение „Защита правата на човека“ – гр. Каварна; Клубове към Общински съвет - Клуб на пенсионера № 1 - община Тервел, Съюз на пенсионерите 2004 - община Крушар, Клуб на инвалида „Кураж“ - община Ген. Тошево.

Област Кърджали

Сдружение „Регионален младежки парламент“, Фондация „Център за неправителствени организации“, Сдружение „Партньорство и етноси“ – Ардино, Сдружение „Родопски образователен алианс“ и Фондация „Младежки център“ са част от организациите от неправителствения сектор, с които работи в област Кърджали регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация.

Област Ловеч

През 2016 г. регионалният представител на КЗД за област Ловеч активно си сътрудничи с Центъра за обществена подкрепа, Сдружение „Граждански инициативи“, Териториалната структурна организация на „Съюза на слепите“, РЦПППО и други. Участва в кръгла маса, която е част от националната кампания „Насилието над жените: да отворим очи и нарушим мълчанието“. По покана на Ресурсен център - Ловеч и Центъра за работа с доброволци към СОУ „Св. Климент Охридски“ присъства на културно-образователно мероприятие, организирано по повод Международния ден на хората със синдром на Даун.

Област Монтана

Регионалният представител на КЗД в Монтана участва в организирана по повод международния ден на ромите Регионална кръгла маса на тема „Инструменти за преодоляване на дискриминационно отношение към етническите малцинства“. Работи съвместно с Народно читалище „Звезда-2007“ – Монтана.

Област Пазарджик

През изминалата 2016 г. активна съвместна дейност, изразяваща се в организирани приемни, презентации и информационни срещи, е осъществена със: Сдружение „Бъдеще“ – Пазарджик, Сдружение „2002 надежди“, Сдружение „Слънце за всеки“ – Пещера, ФМС „Напредък“ в Пазарджик и Ракитово, Център за развитие и интеграция на малцинствата – Пазарджик, Сдружение „Рома“ – Септември, ТСО на „Съюза на слепите“ – Пазарджик.

Област Пловдив

През 2016 г. продължава съвместната работа на регионалния представител на Комисията за защита от дискриминация за област Пловдив с неправителствени организации, защитаващи

интересите и правата на хора с увреждания като Съюза на инвалидите - Дружество Пловдив, ТП „Пулпудева“ на Съюза на слепите, РО на Съюза на глухите в България.

Създадено е партньорство и успешно се работи по проблеми, свързани с неравното третиране с новоучреденото СНЦ „За гражданско общество в Пловдив“. Проведени са информационни срещи и презентации пред представители на различни неправителствени организации като: Фондация „Нова“ (НПО на родители на деца с увреждания), Фондация „Помогни на нуждаещите се“, Център „Образование за демокрация“, Информационен център „Европа Директно“ в Пловдив. Презентирана е дейността на КЗД и ЗЗДискр. пред юристи и социални работници.

Област Русе

Ромски обществен съвет, Клуб „Добро сърце“, Клуб „Различни, но равни“, Клуб „Социален работник“, Център по медиация, „Еквилибриум“, Клуб „Отворено общество“, „Регионална достъпност“, „Учителска подкрепа“, Асоциация на пенсионерите в Русе, Център „Динамика“, Дружество „Шалон“, Младежки парламент, Младежки дом, Фондация „Етническа толерантност“ са малка част от организациите от неправителствения сектор, с които активно работи и през 2016 г. регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация за област Русе.

Успешна и резултатна е съвместната дейност с Общински детски комплекс - Две могили, КНСБ - Секция на транспортните работници, ЦДГ „Червената шапчица“, Областен съвет за интеграция на уязвими групи, Областен съвет за хора с увреждания, КТ „Подкрепа“, РУ „Ангел Кънчев“, РБ „Любен Каравелов“, Информационен център на Мария Габриел.

Област Силистра

Регионалният представител на КЗД в Силистра успешно си сътрудничи с множество неправителствени организации на територията на областта. Част от тях са: „Паралел“ - Силистра, „Екосвят“ - Силистра, „Център за обществена подкрепа“, „Делта“, Женско движение „Екатерина Каравелова“, Областен информационен център.

Област Сливен

Регионалният представител на Комисията за защита от дискриминация организира изнесени приемни на територията на област Сливен съвместно с Фондация „Здравето на ромите“, Териториалната организация на Съюза на слепите в България, Центъра за социална рехабилитация и интеграция на незрящи, Общинската организация на инвалидите.

Проведени са информационни срещи и са направени презентации пред представители на Сдружение „Жажда за живот“, Сдружение „Диабетик“ - Нова Загора, Сдружение на педагогическите съветници, БЧК, Регионален център за икономическо развитие, Национална мрежа на здравните медиатори.

През 2016 г. регионалният представител участва в конференция „Насилието над жените: да отворим очи и нарушим мълчанието!“; в кръгла маса „Диалогът между ромската общност и Община Твърдица в изпълнение на политиките за интеграция на ромската общност“; в семинар „Заедно срещу трафика на хора“; в информационни кампании на Информационен център „Европа Директно“ в Сливен.

Област Шумен

През 2016 г. продължава съвместната работа на регионалният представител на КЗД в Шумен с неправителствени организации, защитаващи правата и интересите на ромския етнос. Част от тях са: „Рома Верситас“, Местна активна група, Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“.

Планиране и отчитане на дейността

Регионалните представители, в края на всеки календарен месец, изготвят и представят индивидуални работни планове за работата им през следващия месец. Плановите 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 НПО и др. В месечния план се отразяват и презентациите, които регионалният представител предстои да направи пред различни колективи с цел представяне на ЗЗДискр. и дейността на КЗД.

В началото на всеки месец регионалните представители изготвят и изпращат по електронен път отчет за извършената през предходния месец дейност. 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 дейности от специализираните заседателни състави; броя на мероприятията, които е организирал или в които е участвал регионалният представител. В началото на всяка година служителите от дирекция „Регионални представители“ разработват и представят индивидуален годишен отчет по утвърден образец за

извършената от тях дейност през предходната година. Отчетът 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 посредством конферентна и индивидуална скайп връзка, чрез телефонни разговори и посещения на място. Регулярно се провежда конферентна скайп връзка между всички регионални представители и техния административен ръководител – директора на дирекция „Регионални представители“. Тези разговори са с цел обсъждане и решаване на текущи въпроси, свързани с функционалните задължения, непосредствените служебни задачи и конкретни оплаквания.

IV. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВНА ДЕЙНОСТ

Дирекция „Административно-правно обслужване“ обезпечава изцяло правната и деловодната дейност на институцията. През 2016 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 2016 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 11 младежи до 29-годишна възраст, като след изтичане срока на програмата и за показани високи резултати, с двама от тях бяха сключени трудови договори.

Юрисконсултите на дирекция „Административно-правно обслужване“ осъществяват цялостното правното 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 2016 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили и обработени общо 984 броя жалби, сигнали и допълнения към тях и са образувани 368 преписки. За тях са издадени 990 разпореждания на Председателя за разпределянето им по заседателни състави и по хода на производството. Общият брой жалби, сигнали и запитвания е 1192, като от тях: жалби – 938, сигнали – 46, запитвания – 208. Уведомленията по чл. 30 от Административнопроцесуалния кодекс за отстраняване на недостатъци в искането, отправено до КЗД са 774 бр., а допълненията към жалби, сигнали и запитвания – 315 бр. От гореизброените са образувани 368 броя 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 208 запитвания, по които са изготвени 219 броя отговори, 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 1058 граждани.

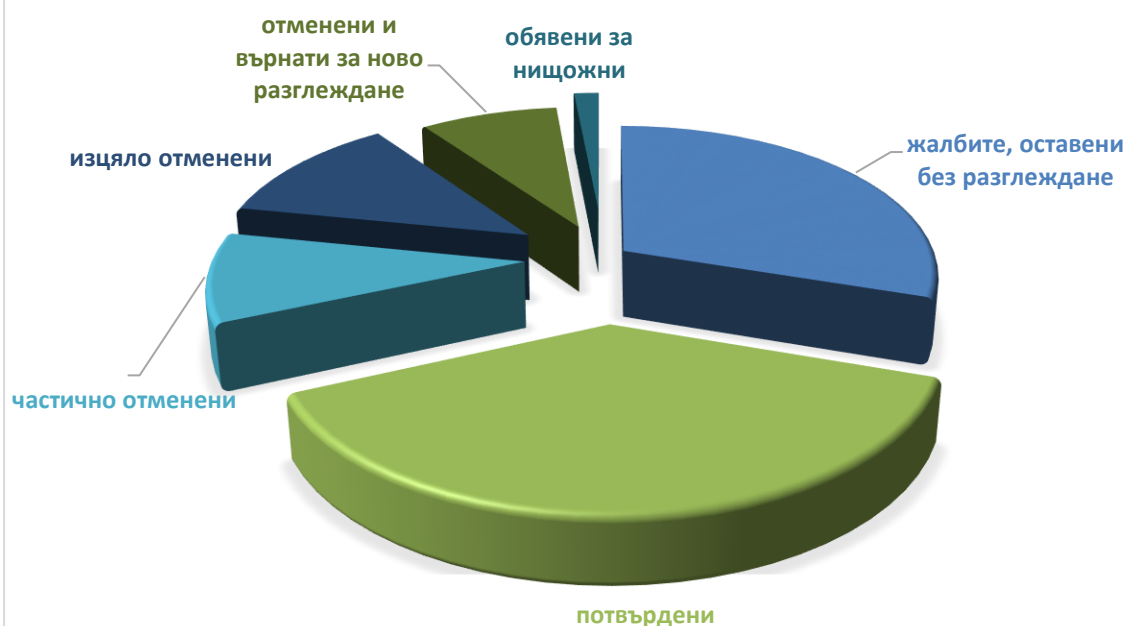
Постъпили жалби, образувани преписки и постановени решения



През 2016 г. Комисията за защита от дискриминация е постановила 510 решения. От тях 146 решения 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 Комисията са осъществили процесуално представителство в общо 251 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 137 решения и определения, от които: • 51 решения отхвърлят жалбите и потвърждават решенията на КЗД; • 13 решения частично отменят решения на КЗД; • 16 решения отменят решенията на КЗД; • с 40 съдебни акта жалбите срещу решения на КЗД се оставят без разглеждане и/или се прекратява производството; • 11 решения отменят решенията на КЗД и връщат преписката за ново разглеждане; • 2 решения са обявени за нищожни.

СЪДЕБЕН КОНТРОЛ



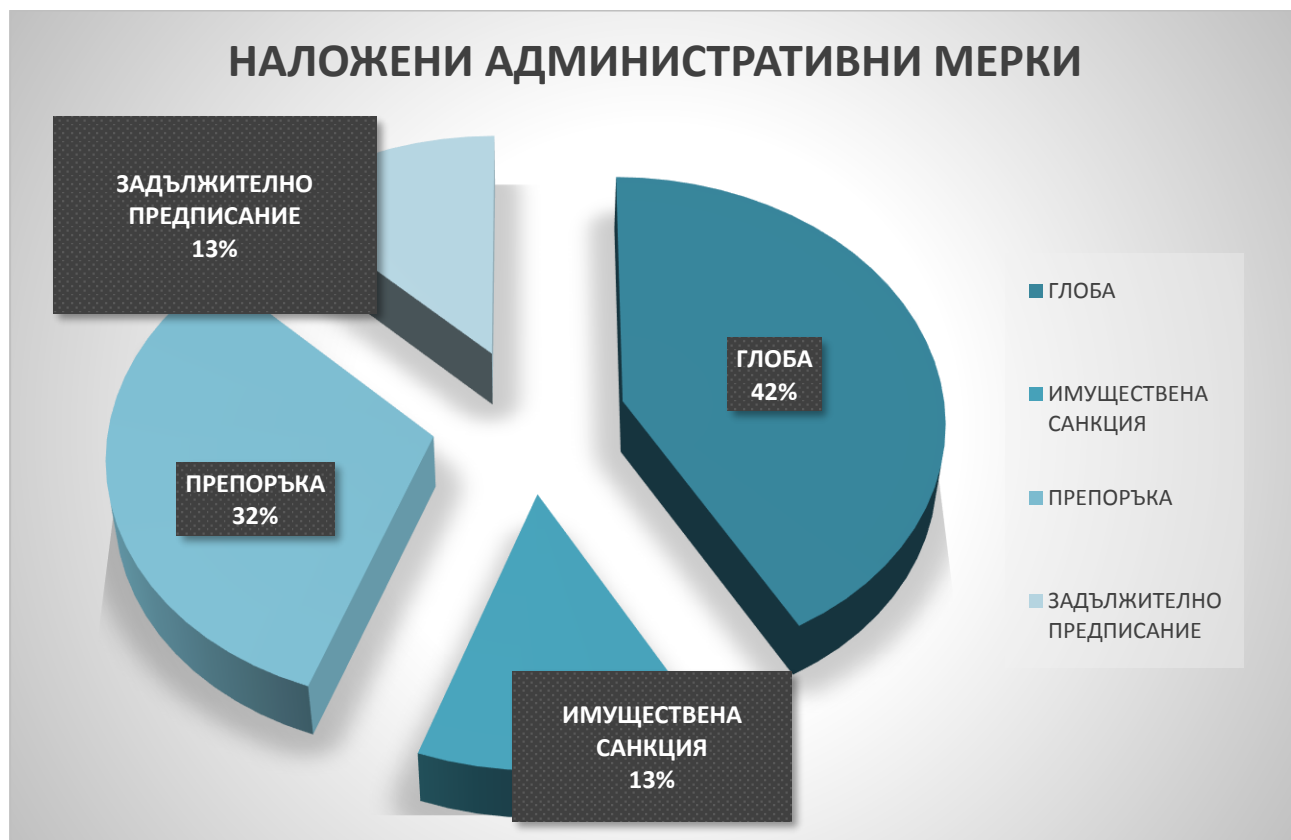
Уредбата на местната подсъдност в Административнопроцесуалния кодекс налага юрисконсултите на КЗД да се явяват в открити заседания на територията на цялата страна. Осъществяването на процесуалното представителство е свързано със значителен финансов и човешки ресурс. Независимо от това юрисконсултите 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 на Комисията извършват проверка за редовност и допустимост на депозираните жалби и сигнали. При изпълнение на това задължение са изготвени 774 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 – 368 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

Комисията е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равенство във възможностите. Тя разглежда и решава заведените пред нея въпроси в заседателни състави, определени от нейния председател. През 2016 г. КЗД е постановила 510 решения, които подлежат на съдебен контрол по реда на Административнопроцесуалния кодекс. От тях с 46 решения са наложени административни глоби, с 15 – имуществени санкции, с 35 – препоръки и с 14 решения се дава задължително предписание.



През 2016 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 увеличиха по обем.

При осъществяване на дейността си Комисията за защита от дискриминация следи практиката на ВАС и административните съдилища, законовите изменения и следи за законосъобразност на постановените от нея принудителни административни мерки (ПАМ). В чл.чл. 76-77 от ЗЗДискр. законодателят е уредил правомощията на Комисията, свързани с налагане на ПАМ.

Съгласно чл. 76, ал. 1 от Закона за защита от дискриминация Комисията може да налага следните ПАМ:

1. Да дава задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на законодателството за предотвратяване на дискриминация;
2. Да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация.

Следва да бъде отбелязано, че решенията на 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.

Освен отбелязаната практика, с решение КЗД 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 в Републиканския бюджет. Към действия по събирането им по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс може да се пристъпи след това, тъй като основанието за събирането им е решението да е влязло в сила по реда на чл. 268 от АПК.

Съгласно чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр., който извърши дискриминация по смисъла на ЗЗДискр., се наказва с глоба от 250 до 2000 лв., ако не подлежи на по-тежко наказание.

Съгласно чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр., когато нарушението е извършено при осъществяване дейността на юридическо лице, на него му се налага имуществена санкция в размер 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 участвалите в производството пред нея субекти, с оглед на възможността за водене на дела за обезщетения в съда по реда на чл. 71 и сл. от Закона за защита от дискриминация. Установяването му става след проверка в информационната система на КЗД и на интернет страницата на съответния съд. 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:

❖ Изпратени са покани за доброволно изпълнение до О.С., представлявана от к. К. М. с писмо с изх. №16-16-418/24.04.2015 г. и с писмо с изх. №19-02-20/31.03.2015 г. до Т.Т., директор на СДГ „К“ - гр. С. относно изпълнение на наложена имуществена санкция в размер 250 лв. и административно наказание „глоба“ в размер на 250 лв., наложени с Решение №31/27.01.2016 г. по преписка №7/2014 г. на Комисия за защита от дискриминация, с което установява, че с поддържаната архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до и в основната сграда на СДГ „К“ - гр.С., ответните страни О.С. и Т.Т. - директор на СДГ „К“ - гр.С. са допуснали нарушение на чл. 5 от ЗЗДискр във връзка с чл. 4, ал. 2, представляващо пряка дискриминация спрямо детето на жалбоподателите В.В.Т. и Т.Т. по признак „увреждане“. За допуснатото нарушение на ЗЗДискр. по т. 1, на основание чл. 80, ал. 2 от ЗЗДискр. КЗД налага на юридическото лице О.С. имуществена санкция в минимален размер от 250 лв. 3. За допуснатото

нарушение на ЗЗДискр. по т. 1, на основание чл. 78, ал. 1 от ЗЗДискр. налага на ответната страна Т.Т., директор на СДГ „К“ гр.С. глоба в минимален размер от 250 лв. В отговор „О.С.“ и Т.Т., директор на СДГ „К“ - гр. С., съответно с писмо вх. №16-15-318/03.05.2015 г. и с писмо вх. №19-02-26/11.04.2016 г., представят заверени копия от платежно нареждане на внесената сума в Републиканския бюджет.

❖ Изпратена е покана за доброволно изпълнение до ХХХ с писмо с изх. №16-15-466/15.08.2016 г. относно изпълнение на наложено административно наказание „глоба“ в размер на 250 лв. с Решение №164/22.04.2016 г. по преписка №147/2014 г. В изпълнение на това решение ХХХ информира КЗД с писмо вх. №16-15-476/22.08.2016 г., като прилага копие от платежно нареждане за внесена в Републиканския бюджет глоба в размер на 250 лв., която Комисията е наложила затова, защото „ХХХ чрез действията си е извършил „тормоз“ по смисъла на параграф 1, т. 1 от ЗЗДискр., което представлява нарушение на чл. 5 във връзка с чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. по признак „убеждение“.

❖ С писмо вх. №26-15-501/20.09.2016 г. КЗД е уведомена на основание чл. 67, ал. 2 от ЗЗДискр. за предприемането на действия за изпълнение на ПАМ, наложена с Решение №145/2014 г. по преписка №300/2013 г., с което установява, че ХХХ, представлявана от ХХХ, като първостепенен разпоредител с бюджетни кредити, е поддържало и продължава да поддържа в момента архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до сградата на общинско училище – гр. Х, което в съответствие с чл. 5 от ЗЗДискр. се смята за дискриминация и представлява нарушение на закона. С писмото си ХХХ ни уведомява, че на 13.09.2016 г. в училището е доставен верижен стълбищен транспортър модел TR-09, с което е отстранено нарушението на законодателството за предотвратяване на дискриминация и за доказателство прилага копие от договор за доставка на верижен стълбищен транспортър за хора с увреждания.

❖ С писмо вх. №16-20-945/11.09.2016 г. КЗД е уведомена за предприемането на действия за изпълнение на ПАМ, наложена с Решение №286/2013 г., което установява, че поддържането на изградена архитектурна среда, затрудняваща достъпа на лица с увреждания до търговския обект ХХ от ответната страна ХХХ ЕООД, води до предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хората с увреждания, какъвто е жалбоподателят, което представлява нарушение по смисъла на чл. 4, ал. 2 от ЗЗДискр. във връзка с чл. 37, ал. 1 от ЗЗДискр. и пряка дискриминация поради по-неблагоприятно третиране на основата на признак „увреждане“ на засегнатото лице. Доколкото нарушението е извършено при осъществяване предмета на дейност на юридическото лице и създава непреодолими пречки за жалбоподателя, а и за всички хора с подобни увреждания да получат наравно с останалите клиенти предоставените услуги в процесния търговски обект, решаващият състав дава на ХХХ ЕООД, представлявано от управителя ХХХ, задължително предписание, с което го задължава да предприеме мерки за осигуряване в търговския обект на достъпна архитектурна среда за цялото население, отчитаща и специфичните нужди на хората с намалена подвижност, в т.ч. на хората с увреждания, в съответствие с изискванията 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, за да не се допуска предоставяне при по-неблагоприятни условия на услуги за хората с увреждания и нарушения на ЗЗДискр. С писмото си до КЗД ХХХ ЕООД уведомява за започнало изпълнение на задължителното предписание за изграждане на достъпна архитектурна среда на търговския обект, като за целта е изготвило необходимите инвестиционни проекти и документация, които предстои да бъдат разгледани от компетентни органи.

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 2016 г. е утвърден бюджет по разходната част в размер на 2 248 000 лв. Същият е определен на база 77 щатни бройки.

През отчетения период бюджетът на Комисията е увеличен с 49 625 лв., които са средства по програмата на АЗ „Старт на кариерата“

Така общият размер на бюджета за 2016 г. възлиза на 2 297 625 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 1 099 936 лв.

По §02 „Други възнаграждения и плащания за персонала” разходът е в размер на 241 903 лв. Тази сума включва: възнагражденията на 5 лица, наети по трудово правоотношение по допълнителното длъжностно разписание; възнагражденията по граждански договори, както и по договори на лица, наети по проектите по НФМ, ОП РЧР и програмата „Старт на кариерата”. Тук намират отражение и обезщетенията за неизползвани отпуски съгласно КТ и ЗДСл; изплатените СБКО на персонала, болнични за сметка на работодателя, представително облекло на държавните служители, както и средствата за облекло на заетите по трудово правоотношение служители.

Плащанията за осигурителни вноски за сметка на работодателя са в размер на 234 354 лв.

2. Разходи за издръжка

Разходите по §10 „Издръжка” възлизат на 785 081 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. Отражени са и транспортните разходи, свързани с производството на КЗД; разходите за гориво, ел. енергия, вода; разходите за застраховки, текущ ремонт, данъци, командировки в страната, командировки в чужбина и други неклассифицирани разходи.

Комисията за защита от дискриминация е член на Европейската мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET) от 2006 г. В мрежата членуват около 30 държави, които обменят опит и добри практики, тълкуване на основни понятия, свързани с равното третиране. Подготвяните от EQUINET доклади се представят на Европейския парламент и Европейската комисия. В тази връзка следва да се има предвид задължението на КЗД за заплащане на членски внос, който е за нейна сметка. Той е отразен в §46 -00 „Разходи за членски внос” и е в размер на 1956 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”- 49 625 лв.
- §62-02 „Предоставени трансфери (+)” – В този бюджетен параграф са отразени предоставените средства на КЗД за изпълнение на дейностите по ОПАК - 44 995 лв.
- §63-01 „Получени трансфери (+)” – Отражени са средствата по проекти по ОПАК, НФМ и ОП РЧР в размер на 442 434 лв.
- §69-01 „Трансфери за поети данъци върху доходите на физическите лица”- 109 723 лв.
- §69-05 „Трансфери за поети осигурителни вноски за ДОО” – 193 083 лв.
- §69-06 „Трансфери за поети осигурителни вноски за здравно осигуряване” – 85 942 лв.
- §69-07 „Трансфери за поети осигурителни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване” – 40 801 лв.
- §69-08 „Корективен трансфер за поети осигурителни вноски и данъци” – 7835 лв.

4. Капиталови разходи

За нуждите на КЗД е закупена офис техника, който разход е намерил отражение в § 52-01 „Придобиване на компютри и хардуер” и е в размер на 100 847 лв. по проект ОП РЧР.

По §52-04 „Придобиване на транспортни средства” са намерили отражение средствата в размер на 80 520 лв., разходвани за закупуване на автомобили.

Подновена е деловодната система на Комисията и извършеният разход е отразен в бюджетен §53-01 „Придобиване на програмни продукти и лицензи за програмни продукти”.

КЗД няма просрочени вземания и задължения.

VI. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С НАЦИОНАЛНИ ИНСТИТУЦИИ И МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО



Комисията за защита от дискриминация изгражда и прилага национални и международни политики в областта на превенцията и защитата от дискриминацията. КЗД е национален специализиран орган за изпълнение целите на Закона за защита от дискриминация - осигуряване на всяко лице правото на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот и ефективна защита срещу прояви на дискриминацията.

Анализът, превенцията, националното и международното сътрудничество, което реализира КЗД, допринасят за постигането на тези цели и в съответствие с правомощията си по чл. 47 от ЗЗДискр. КЗД осъществява взаимодействие и партньорски отношения с национални и международни институции, органи и неправителствени организации, компетентни по въпросите за равенството.

Сътрудничеството се осъществява под различни форми: дейности на КЗД като национален орган по равнопоставеност; дейности на КЗД като национален орган по правата на човека със статут „Б“, акредитиран от Организацията на обединените нации; дейности на КЗД като национална точка за контакт по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа.

Чрез успешното осъществяване на своите дейности в сферата на международното и националното сътрудничество КЗД продължава да изпълнява едно от основните изисквания за органите за равенство – диалог между всички правителствени и неправителствени, национални и международни органи и организации с интерес по въпросите на недискриминацията и равнопоставеността и изграждане на успешни партньорства за постигане на целите за ефективна защита от дискриминация. През 2016 г. особено внимание бе отделено на установяването и задълбочаването на двустранните отношения с чуждестранни дипломатически представителства в Република България, не само на европейски държави, но и на държави извън ЕС.

КЗД изпълни важни и отговорни задачи, свързани с осъществяване външната политика на България като активно участваше в изготвянето на позициите и докладите на страната ни по линия на международните механизми за наблюдение, свързани с равенство и недискриминация, като българският орган за равнопоставеност надгради своя капацитет в тази важна насока.

КЗД през изминалата година реализира значително по-динамично сътрудничество с Европейската мрежа на органите по равнопоставеност. От Еквинет бе посочено, че широките правомощия на КЗД, регионалните офиси, широкият списък от признаци са основания българският орган за равенство да бъде посочен като добър модел на европейски орган за равенство. В тази връзка, през 2016 г. КЗД представи модела на системата на защита от дискриминация в България пред Литовския орган за равенство по повод изготвяне на промени в литовския закон.

Работната група към Еквинет – клъстер за квазисъдебните органи, се обедини около идеята през следващата 2017 г. да проведе заседанието си в България и да проучи опита на КЗД, като посети открито заседание на състав на Комисията. През 2016 г. Еквинет разработи стандарти за органите за равенството. Въпреки, че тези стандарти се приемат през тази година, ЗЗДискр. е достигнала по-голямата част от тях, както беше споменато по-горе.

По повод председателството на Р България на Комитета на министрите на Съвета на Европа, в първата половина на 2016 г. КЗД организира кръгла маса с международно участие на експертно ниво на тема: „Стандартите на Съвета на Европа в практиката на националните институции по равенство в държавите, членки на Съвета на Европ“. Целите на събитието бяха да се покажат механизмите за насърчване и осъществяване на правата и основните свободи за всички хора, уязвимите групи, чиято реализация е свързана с нови предизвикателства, резултат от развитието на политическите и социално-икономически процеси в Европа.

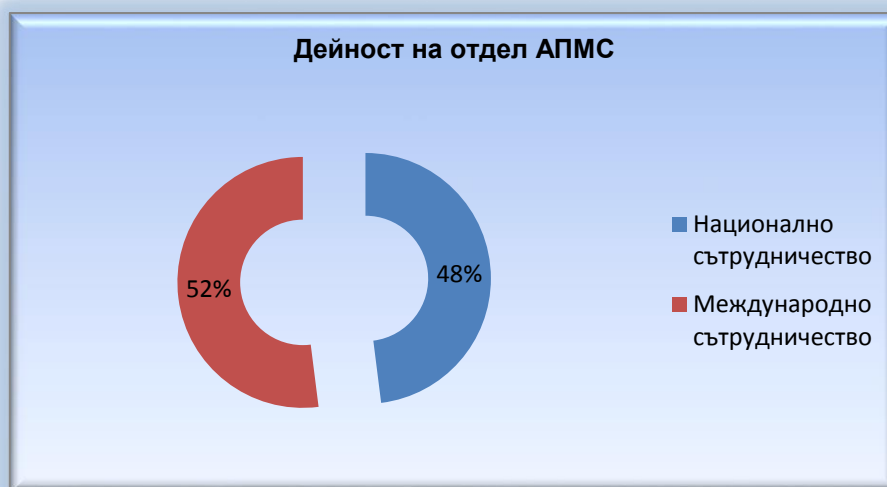
Превенцията е друга основна насока, в която КЗД постигна значителен напредък. В областта на превенцията се работи по установената от предходни години практика за провеждане на разяснителни кампании за запознаване представителите на държавната и местната власт, неправителствените организации, синдикатите, работодателите и гражданите с нормите на антидискриминационното законодателство. Тази дейност се реализира и чрез повишаване на информираността за прояви на дискриминация и национални и международни механизми за противодействие на неравенството чрез изнасяне на публични лекции пред студенти.

През 2016 г. членове и експерти на Комисията изготвиха и се произнесоха със становища по проекти на нормативни актове, по национални политики, стратегии и планове за действие. Експерти от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“ участваха в експертни работни съвещания в Министерство на правосъдието и в Министерство на вътрешните работи по теми в областта на език на омраза, превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие, равнопоставеност на половете и др.

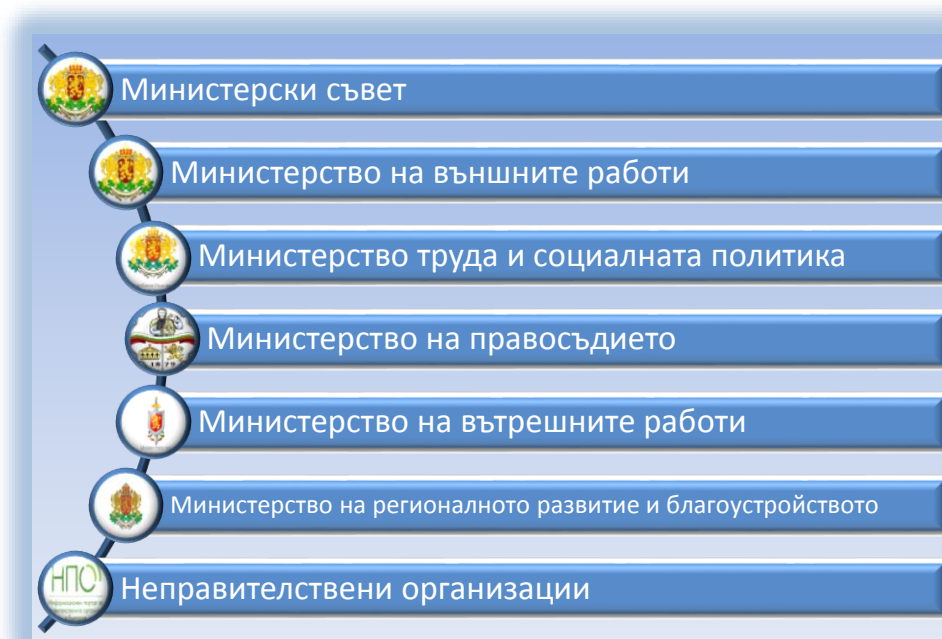
Освен чрез повишаване на обществената осведоменост бе извършено проучване и анализ на практиката на всички заседателни състави за периода 2014-2016 г. по всички, установени в ЗЗДискр. защитени признаци. Резултатите от анализа ще помогнат, както за повишаване капацитета на Комисията за защита от дискриминация, така и за повишаване ефекта от дейността по превенция, установяване и предотвратяване на дискриминацията за рискови групи и общности.

Успешното сътрудничество на национално и международно ниво през отчетния период, резултат от последователните усилия на КЗД през годините, реализирано чрез партньорства и ангажираност на всички правителствени и неправителствени, национални и международни органи и организации, занимаващи се с въпросите на недискриминацията и равнопоставеността ще

спомогне за справянето с новите предизвикателства пред КЗД и свидетелства за повишената ефективност на независимия специализиран орган по въпросите на равенството и недискриминацията.



Дейност на КЗД в рамките на междуйнституционалното 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
Комисията за защита от дискриминация на Р България изготви и предостави на Секретариата на Националния съвет за сътрудничество по етническите и интеграционните въпроси актуална информация за работата си в отговор на заложените конкретни дейности по приоритет V „Недискриминация и върховенство на закона“ от Националния план за действие за периода 2015-2020 г. за изпълнение на Националната стратегия на Република България за интегриране на ромите (2012-2020). В рамките на

техническата мисия от Европейската комисия за проследяване на напредъка на България по изпълнение на препоръките на Съвета в контекста на текущия Европейски семестър и стратегия Европа 2020 и в частност компетентността на органа по равнопоставеност на Република България по приоритет, КЗД предостави доклад, статистическа и аналитична справка за период от 10 години, и в частност докладва за напредъка по превенция и защита от дискриминация по признак „етническа принадлежност“ за периода 2015-2016 г.

➤ **Централно координационно звено на НФМ**

През месец юни експерти от отдел АПМС участваха в изготвяне на проектни предложения за участие на КЗД като конкретен бенефициент по Норвежкия финансов механизъм 2014-2021 г. Предложенията бяха пет на брой и бяха изпратени до Министерския съвет на Р България, за да послужат при преговорите по приоритетните сфери на финансиране през новия програмен период на механизма. Проектите бяха изпратени и до Европейската мрежа на органите по равнопоставеност по тяхна молба. Предложенията засягат приоритетни сфери като „ромското включване и овластяване“, „местното развитие и намаляване на бедността“, „човешки права и националното им приложение“, „добро управление, отговорни институции, прозрачност“ и „домашно насилие и насилие, свързано с дискриминация“.

2. **Сътрудничество с министерства**

➤ **Министерство на външните работи**

КЗД участва активно със статут на наблюдател в създадения с Решение №796/13.12.2013 г. на Министерския съвет Национален механизъм по правата на човека, който позволява на органа за равнопоставеност да даде своя принос съгласно законовите си правомощия и компетенции в изграждането на единна позиция на Република България за изпълнението на поети от страната международни ангажменти. През 2016 г. КЗД активно участва в заседанията на Националния координационен механизъм по правата на човека към МВнР.



Обучение, организирано от Дипломатическия институт при Министерството на външните работи

През месец юни 2016 г. експерти от Комисията за защита от дискриминация участваха в тридневно обучение, организирано от Дипломатическия институт при Министерството на външните работи съвместно с Женевската академия за международно хуманитарно право и права на човека. Обучението имаше за цел да надгради капацитета на служителите на органите, които участват в Националния координационен механизъм по правата на човека към МВнР. В програмата на курса бяха отчетени краткосрочните и дългосрочните ангажменти на България в областта на правата на човека. Най-многобройна и активна група в обучението беше тази на КЗД. На участниците в обучението бяха връчени сертификати.



След обучението в Министерство на външните работи

Успешното партньорство с МВНР е свързано и с изготвянето на позиции и доклади на Република България във връзка с международни ангажименти.

Съществена част от сътрудничеството на КЗД с МВНР касае изпълнението на ангажиментите на България в сферата на равенството във връзка с членството ѝ в Съвета на Европа. През изминалата 2016 г. един от мониторинговите органи към Съвета на Европа – Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, обсъди напредъка на България по приоритетните препоръки, съдържащи се в петия доклад на ЕКРН за България, който беше приет през юни 2014 г. Една от приоритетните препоръки, чието междинно проследяване се състоя на пленарното заседание на ЕКРН през декември 2016 г., е отправена към българския орган за равнопоставеност, а именно - изготвяне и публикуване на информация относно дискриминацията и разясняване образуването на производство пред Комисията за защита от дискриминация на различни езици, използвани на територията на Република България, както и осигуряване на широкото разпространяване на тази информация. Комисията за защита от дискриминация в партньорство и чрез дирекция „Права на човека“ към МВНР представи в отговор информационна справка, която обстойно отразява предприетите от КЗД инициативи и широките законови правомощия, които гарантират ефективно изпълнение на приоритетната препоръка на ЕКРН.

Чрез МВНР на Р България КЗД отговори на въпросник от председателя и докладчик на Работната група по въпросите на дискриминацията на жените по закон и на практика, учредена от 15-та сесия на Съвета по правата на човека на ООН. Въпросникът беше посветен на приоритетното обсъждане на добри практики за премахване на закони и политики, които дискриминират жените. Отговорите предстои да послужат за изготвяне на доклада на работната група пред 35-та сесия на Съвета по правата на човека на ООН през юни 2017 г.

КЗД предостави информация на МВНР в отговор на въпросник на Комитета по правата на човека към ООН във връзка с изготвянето на IV периодичен доклад на България по изпълнението на задълженията, произтичащи от Международния пакт по граждански и политически права.

КЗД предостави информация на МВНР за срещата-преглед на ОССЕ по изпълнението на ангажиментите в областта на човешкото измерение (Варшава, 19-30 септември 2016 г.).

Предоставена беше актуална информация на МВНР относно мерки, законодателни актове и наличието на добри практики в отговор на въпросник на БДИПЧ/ОССЕ по ситуацията с правозащитниците. Мониторингът се осъществява по документа на ОССЕ – Насоки за защита на правозащитниците.

Друга сфера на сътрудничество с МВНР, свързана с равенството и недискриминацията, е периодичните становища за приоритетите на консултативния орган за права на човека към Европейския съюз — Агенцията за основните права на ЕС. Българският орган за равнопоставеност даде своя принос с коментари по програмата на ФРА за 2018 г. по приоритетните области от своята компетентност, а именно: достъп до независимо и ефективно

правосъдие, жертви на престъпления, интеграция на ромите, права на детето, дискриминация, миграция и интегриране на имигрантите, расизъм, ксенофобия и свързана с тях нетолерантност.

КЗД си сътрудничи с МВнР и по информационното обезпечаване на Агенцията за основните права във връзка с предприятия от Агенцията мониторинг за практиката на съставите на КЗД и степента, в която Хартата на ЕС за основните права се прилага в мотивите на решенията им, случаите на позоваване на Хартата на ЕС за основните права при осъществяването на законодателни реформи и проекти, при осъществяването на правен контрол от страна на КЗД, както и при оценяване въздействието на предприети от правителството мерки за насърчаване правата на човека и провеждането на събития и кампании за повишаване на осведомеността.

➤ **Министерството на труда и социалната политика**

И през 2016 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, равенството на половете, интеграцията на хората с увреждания и защитата правата на ЛГБТИ хората. Представител на КЗД участва в периодичните срещи на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания. Предоставяна бе периодична информация по въпросите от компетентността на КЗД във връзка с изготвянето на Доклад за равнопоставеността на мъжете и жените за 2015 г. за изпълнение на Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за 2015 г.

Комисията участва в съгласувателна процедура по приемане на Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г. Членове на КЗД и експерти от отдел АПМС извършиха обстоен преглед на съществуващата правна рамка в областта на защита от дискриминация по признак „пол“, равнопоставеност и гарантиране на равното третиране на жените и мъжете: общностно и национално законодателство, международни ангажменти на Република България и съществуващи механизми за защита от прояви на тормоз, сексуален тормоз, неравно заплащане и неравнопоставеност по отношение на трудовата заетост, и упражняване на правото на труд, дискриминация на пазара на труда на бременни жени и др.

Със заповед на министъра на труда и социалната политика заместник-председателят на КЗД и експерт от КЗД бяха определени за членове на междуведомствена работна група за координация и мониторинг на прилагането на разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН.

Експерт от КЗД изнесе лекция на Международна конференция на МТСП на тема „Равнопоставеност на хората с увреждания. Постигания и практики“ - част от програмата на Българското председателство на Комитета на Министрите на Съвета на Европа. Във форума участваха представители на високо ниво от български и европейски институции. По време на форума се обмениха добри практики за насърчаване участието и равните възможности за хората с увреждания. Участниците представиха и предприетите мерки в различни страни за осигуряване на подкрепа за хората с увреждания за живот в общността.

➤ **Министерство на правосъдието**

Със заповед на министъра на правосъдието, председателят на КЗД и експерт на КЗД бяха определени за членове на работна група за въвеждане в българското законодателство на принципите и изискванията на Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие. Представител на КЗД участва в 4 работни заседания на междуведомствената група за транспониране на разпоредбите на Истанбулската конвенция в българското законодателство, като активно участва в анализа, коментара и изготвянето на конкретни предложения за нормативни изменения с оглед въвеждането в българското законодателство на принципите и изискванията на Истанбулската конвенция. КЗД анализира и представи практиката си до 2016 г. по защитения признак „пол“ и изготви становище за целите на работната група за дефиницията и правното разбиране на защитения признак „пол“ в ЗЗДискр.

Периодично през годината се реализира сътрудничество и координация на националното представителство на Република България пред Европейската комисия във връзка с темите от компетентност на КЗД - борбата срещу расизма, ксенофобията и други форми на нетолерантност; координирани бяха участия в работни срещи по темите за борба с престъпленията от омраза и изготвяне на методология за регистриране на случаи на език на омразата на ниво ЕС.

КЗД изготви справка, с която даде своя принос към общата позиция в срещата на високо равнище на ЕК за борба с расизъм, ксенофобия и други форми на нетолерантност. Комисията предостави информация по тема, част от дневния ред на заседанието - докладва образувана преписка след самосезиране във връзка с нарушение на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр, а именно - дискриминация под формата на „тормоз“ по смисъла на чл. 5 и „подбуждане към дискриминация“ по защитен признак „етническа принадлежност“.

- Министерство на вътрешните работи
През 2016 г. експерти от дирекция „Специализирано производство, анализ и превенция“ участваха в междуведомствена работна група за създаване на нормативна база за противодействие на изказвания и послания, подбуждащи към омраза по интернет и в средствата за масова информация. Експертите запознаха членовете на работната група с дейността на КЗД по темата за престъпления от омраза и слово на омраза, както и повишиха информираността на колегите от други институции за предприети действия и мерки на национално и европейско ниво. Работната група изготви работна дефиниция за слово на омраза, която систематично може да бъде въведена като правна разпоредба в Закона за радио и телевизия или в ЗЗДискр. КЗД изготви писмено становище за въвеждане на дефиницията за слово на омраза към допълнителните разпоредби на Закона за защита от дискриминация.
- Министерство на регионалното развитие и благоустройство
Членове и експерти от КЗД взеха участие като членове на съвместни комитети за мониторинг по Програма за трансгранично сътрудничество Interreg-IPA и участваха в работни срещи по процедурни въпроси по трансграничните програми за сътрудничество между Република България и Република Сърбия, Република Гърция, Република Турция, Република Македония и Република Румъния.

Сътрудничество с органи на съдебната власт

През 2016 г. Комисията продължи сътрудничеството си с Висшия съдебен съвет, с Върховния касационен съд, Върховна касационна прокуратура, Националния институт по правосъдието и Националния статистически институт по направление изпълнението на функциите си като национална контактна точка по престъпления от омраза. В началото на 2015 г. изброените институции дадоха своите становища по докладването на престъпленията от омраза в Република България. През първата половина на 2016 г. ВСС, ВКП, ВКС и МВР и НСИ отговориха на въпросници, отправени до тях във връзка с годишния ангажимент на КЗД по събиране, анализиране и докладване на информация и статистически данни по регистрираните и докладваните престъпления от омраза в България за 2015 г. Освен това всички изброени институции подадоха справка за извършени и планирани проектни, обучителни и противодействащи дейности и инициативи по темата за престъпленията от омраза.

Сътрудничество с организации с нестопанска цел



- Център за изследване на демокрацията
КЗД изготви информационна справка във връзка с провеждания от Центъра за изследване на демокрацията анализ на рисковете от радикализация в страната, както и на институционалната рамка за противодействие на екстремистките прояви. Анализът се осъществява в рамките на международната инициатива „Противодействие на радикализацията в Югоизточна и Централна Европа чрез разработване на инструменти за нейното наблюдение“, с подкрепата на Генерална дирекция „Миграция и вътрешни работи“ на Европейската комисия. Българският орган за равнопоставеност предостави статистика за образуваните производства по различни признаци във връзка с изготвянето на инструмент за наблюдение на крайно дясна радикализация в България.
- Сътрудничеството между двете институции протече и в рамките на изготвянето на *Годишния доклад за основните права в ЕС през 2016 г.* на Агенцията на Европейския съюз за основните права. В качеството си на национален кореспондент за България на Агенцията, Центърът за изследване на демокрацията подготвя годишния доклад за основните права в България. Българският орган за равнопоставеност съдейства за изготвянето на този доклад, като предостави данни за образуваните производства и постановените решения през 2016 г. във връзка със защитения признак „етнически произход“, както и за други дейности и инициативи, предприети от Комисията в областта на противодействието на дискриминацията, основана на ромски етнически произход.



- Европейско женско лоби

На 15 октомври 2016 г. председателят на КЗД - г-жа Ана Джумалиева, участва в обществена дискусия на тема „Борба с трафика на хора“, организирана от Европейското женско лоби, по покана на г-жа Мария Габриел - зам.-председател на Групата на ЕНП.



➤ Съюз на юристите в България

На 10 юни 2016 г. бе проведена национална конференция на тема „Развитие на отношенията държавни органи–правни неправителствени организации“. Форумът бе организиран от Съюза на юристите в България и Министерството на правосъдието и посветен на 50-годишнината на СЮБ. Комисията за защита от дискриминация бе представена на конференцията от председателя г-жа Ана Джумалиева.



В Съюза на юристите в България

Център за междуетнически диалог
и толерантност „Амалипе“



➤ Център за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“



Сурвакарчета в КЗД за Василица

На 14 януари – Василица, ромската Нова година, Комисията за защита от дискриминация традиционно посрещна сурвакарчетата, ученици от Първо основно училище „Св. Паисий Хилендарски“ в гр. Гълъбово. С тази инициативата Центърът за междуетнически диалог и толерантност „Амалипе“ поддържа ромските традиции и обичаи. КЗД има изградено партньорство с тази НПО, като си сътрудничи успешно с нея.



Сурвакарчетата в КЗД за Василица

ОРГАНИЗАЦИЯ
НА ЕВРЕИТЕ
В БЪЛГАРИЯ
„ШАЛОМ“

ORGANIZATION
OF THE JEWS
IN BULGARIA
"SHALOM"

ארגון 'הוד' בולגריה "שלום"

➤ Организация на евреите в България „Шалом“



Дискусия на тема „Ненаучените уроци на Холокоста“

На 22 януари 2016 г. Комисията за защита от дискриминация и Организацията на евреите в България „Шалом“ подписаха меморандум за сътрудничество и организираха дискусия на тема „Ненаучените уроци на Холокоста“ по повод международния ден в памет на жертвите на Холокоста.

На 2 февруари 2016 г. в Министерството на спорта КЗД съвместно с Организация на евреите в България „Шалом“ и други организации беше съорганизатор на дискусия на тема „Не на ксенофобията, расизма и омразата в спорта“, част от инициативата „Спортът за толерантност“

2016-2018, която се провежда под патронажа на кмета на София Йорданка Фандъкова и министъра на младежта и спорта.



Дискусия на тема „Не на ксенофобията, расизма и омразата в спорта“

3. Сътрудничество с висши учебни заведения



- Софийски университет „Св. Климент Охридски“



Студенти от Историческия факултет
на Софийски университет „Св. Климент Охридски“

През 2016 г. Комисията за защита от дискриминация прие няколкократно групи студенти от Историческия факултет на Софийски университет „Св. Климент Охридски“. Студентите основно бяха от последните курсове на обучение и от специалностите „История и философия“, „Етнопсихология“, „Етнология“. Студентите, придружавани от академичните си ръководители, посещаваха Комисията за реализация на практическите си семинарни упражнения. Експерт от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“, запозна студентите с функциите, правомощията, състава на Комисията и правилата за производство пред Комисията за защита от дискриминация. Дискутира се съществената роля на регионалните представители в превенцията и

повишаването на информираността по темата за защита от дискриминация в цялата страна. Семинарните упражнения бяха насочени към представяне на международни и национални стандарти за защита от дискриминация и гарантиране на расовото равенство и равенство на различните етноси и малцинства в страната. Практически казуси бяха разгледани със студентите от СУ, както и във времето дадено им за дискусия се обсъдиха идеи на студентите за иновативни практики за гарантиране на равнопоставеност на пазара на труда.

Посещенията на студентите е вследствие на подписано споразумение за сътрудничество между Комисията за защита от дискриминация и „Исторически факултет“ на Софийския университет „Св. „Климент Охридски“.

➤ *Висши учебни заведения, с които през 2016 г. КЗД сключи Меморандуми за сътрудничество*

- Русенски университет „Ангел Кънчев“



- Икономически университет – Варна



- Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов



- Национален военен университет „Васил Левски“



- Аграрен университет – Пловдив





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



Сътрудничество с международни, регионални и европейски организации и институции



➤ Съвета на Европа

✓ Годишен семинар на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността с националните специализирани органи - „Ролята на националните специализирани органи в консултирането на законодателни и изпълнителни власти и други заинтересовани страни“

На 26-27 май 2016 г. в Страсбург бе проведен годишен семинар на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността с националните специализирани органи - „Ролята на националните специализирани органи в консултирането на законодателни и изпълнителни власти и други заинтересовани страни“. Целта на събитието бе обмяна на опит и добри практики между националните институции, компетентни по темите. От страна на КЗД участваха двама представители: г-н Баки Хюсеинов – заместник-председател на КЗД и експерт от отдел АПМС. Двудневното събитие бе от пленарни сесии и от групови дискусии. По време на груповите дискусии г-н Хюсеинов сподели дейностите за тясно сътрудничество със синдикални организации в България, както и за провеждането на обучения за съдии, прокурори, служители на МВР и др., които Комисията извършва. Също така отбеляза наличието на разпоредби в Закона за защита от дискриминация за налагане на санкции за дискриминационно третиране.

Комисията за защита от дискриминация предостави на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността към Съвета на Европа информационна справка, която обстойно отразява предприетите от КЗД дейности и инициативи за изпълнение на приоритетната препоръка на ЕКРП, която е конкретно насочена към българския орган за равнопоставеност. Изпълнението на препоръката беше отразено в специалния доклад на ЕКРП за България, който беше представен по време на пленарното заседание на ЕКРП през декември 2016 г.

✓ Съвместната програма на Съвета на Европа и Европейската комисия за достъп до правосъдие на ромските жени и жените от пътуващите общности (JUSTROM)

Друга сфера на сътрудничество между българския орган за равнопоставеност и Съвета на Европа касае откриването на Съвместната програма на Съвета на Европа и Европейската комисия за достъп до правосъдие на ромските жени и жените от пътуващите общности в България, където Комисията за защита от дискриминация беше поканена в качеството си на асоцииран партньор при изпълнението на програмата. Поканата за сътрудничество бе отправена от специалния представител на Генералния секретар на Съвета на Европа по ромските въпроси, г-н Валериу Николае, който подчерта ключовата роля на КЗД при решаване проблема с уязвимото положение на ромските жени и при подобряване на достъпа им до правосъдие. Целите на програмата се състоят в три основни компонента, по отношение на които се предвижда участие и принос на КЗД. Програмата има за цел да подобри достъпа до правосъдие на ромските жени и жените от пътуващите общности чрез повишаване на тяхната осведоменост относно дискриминацията,

законовите механизми за защита, съдебната система и националните институции за права на човека и по този начин да спомогне за тяхното овластяване и независимост. Съвместната инициатива на Съвета на Европа и Европейската комисия има за цел също да повиши капацитета на съдебната система и правоприлагащите органи в прилагането на стандартите за борба с дискриминацията с тематичен акцент върху множествената дискриминация, равнопоставеността на половете и ромските жени и жените от пътуващите общности.

✓ *Обучение на адвокати от адвокатските колегии на Велико Търново и Пловдив по програма на Съвета на Европа и Европейската комисия.*

КЗД бе поканена да излъчи обучители при една от първите дейности по реализацията на програма на Съвета на Европа и Европейската комисия, а именно - обучение на адвокати от адвокатските колегии на В. Търново и Пловдив. Двама експерти от отдел АПМС и отдел „Специализирано производство“ изнесоха лекции за международната и националната правна рамка и механизми за защита от дискриминация, прилагани в Република България, като фокусът беше поставен върху целевата група на програмата - ромската общност. Обсъдени бяха политиките в областта на недискриминация спрямо етническите малцинства и в частност ромите в България, както и предизвикателствата през общността в сферата на социалната справедливост, правосъдието и равенството през закона. Експертите и участниците - практикуващи адвокати, реализираха практическа част, включваща дискусия по казуси.

✓ *Платформи за равенство, организирани съвместно от Съвета на Европа, Агенцията на Европейския съюз за основните права и Европейската мрежа на органите за равнопоставеност*

Платформа за равенство на ромите

През 2016 г. експерт от Комисията участва в междуинституционалната Платформа за равенство на ромите, организирана съвместно от Съвета на Европа, Агенцията на Европейския съюз за основните права и Европейската мрежа на органите за равнопоставеност с водещ координатор Съвета на Европа, която се състоя на 7-ми и 8-ми юни 2016 г. в Атина. Домакин на срещата беше гръцкият орган за равнопоставеност – Гръцката комисия за човешките права (Greek National Commission for human rights). Чрез участието си в платформата българският орган за равнопоставеност допринесе за обсъждането и разработването на окончателна версия на съвместно становище относно принудителното изселване на роми и лица от пътуващите общности в Европа. Друг тематичен акцент от участието на КЗД в специализираната платформа със стратегическо значение за развитието на политики за ромска интеграция в България бе обсъждането на доклад на Временната комисия от експерти по въпросите на ромите и пътуващите общности към Съвета на Европа във връзка с ранните бракове и принудителните бракове в ромските общности. Представителите на КЗД бяха запознати с новите мерки, приоритети и конкретни насоки за действие, предложени в новия Тематичен план за действие за включване на ромите в СЕ (2016-2019), приет от Съвета на министрите на СЕ през пролетта на 2016 г. Съвместна декларация относно принудителното изселване беше приета и подписана от Съвета на Европа, Европейската комисия, Европейската мрежа на институциите по правата на човека и Европейската мрежа на органите по равнопоставеност. КЗД подкрепи декларацията чрез Европейската мрежа на органите по равнопоставеност, където е пълноправен член.

• *Платформа за социални и икономически права*

На 10.10.2016 г. в Белград, двама от членовете на Комисията за защита от дискриминация участваха в работно заседание на Европейската платформа за социални и икономически права. Платформата се координира от Съвета на Европа в сътрудничество и активно участие на Агенцията за основните права на Европейски съюз, Европейската мрежа на институциите по правата на човека и Европейската мрежа на органите по равнопоставеност. Основен предмет на работната среща беше прилагането на Европейската социална харта на Съвета на Европа и обсъждане на третия стълб за политики на ЕС за социални и икономически права.

• *Дейност на КЗД в рамките на председателството на България на Комитета на министрите на Съвета на Европа*



Кръгла маса, организирана от КЗД

На 07.04.2016 г. в София се проведе кръгла маса на тема: „Стандартите на Съвета на Европа в практиката и дейността на органите по равнопоставеност на държавите членки на Съвета на Европа“, организирана от КЗД в рамките на председателството на България на Комитета на министрите на Съвета на Европа. Форумът бе открит с приветствено слово на Ана Джумалиева – председател на КЗД. Модератор на събитието беше Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД. С приветствени думи към аудиторията се обърнаха официалните гости: Ивайло Калфин – вицепремиер и министър на труда и социалната политика, Диана Ковачева – заместник-омбудсман на Република България, с приветствие от името на Мая Манолова – омбудсман на Република България, Лъчезар Тошев – главен експертен сътрудник в Комисията по външна политика към Народното събрание, с приветствие от името на Джема Грозданова – председател на Комисията по външна политика към Народното събрание, Райко Райчев – генерален директор на ГД „Глобални въпроси“ в МВНР, Росен Грозев – експерт от отдел „Законодателство по равнопоставеност“ при ГД „Правосъдие и потребители“ на Европейската комисия.



Кръгла маса, организирана от КЗД

Поканените от КЗД лектори от академичната общност запознаха аудиторията със съществуващите механизми за насърчаване и осъществяване правата на човека и основните свободи в условията на развитието на политическите и социално-икономическите процеси в Европа:

- проф. Благой Видин – член на ЕКРН от България - „Роля и значимост на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността в борбата с дискриминацията в България“;
- проф. Габриела Белова - декан на Правно-исторически факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“ „Безгражданство /non-citizenship/ - актуални проблеми“;
- доц. Николай Марин – зам.-декан на Правно-исторически факултет, ЮЗУ „Неофит Рилски“, „Защита на бежанците от дискриминация - актуални проблеми“.

Лекторите представиха реалното състояние в Република България по отношение подкрепата на антидискриминационната политика в Европа и показаха механизмите, чрез които се утвърждават ценностите и принципите на европейското обединение и сътрудничество през призма, която отразява реалните очаквания на гражданите и техните организации за утрешна Европа. Те показаха как работят механизмите за насърчаване и осъществяване правата на човека и основните свободи в условията на развитието на политическите и социално-икономическите процеси в Европа. Подчерта се, че според докладите на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, КЗД се възприема като надежден партньор на европейската институция в проследяването на ефективността на действащите законодателни и политически мерки в превенцията и защитата от дискриминация.

В специално организиран панел г-жа Златина Дукова - член на КЗД, представи актуални въпроси, свързани с приложението на стандартите на Съвета на Европа в областта на правата на човека в практиката на Комисията за защита от дискриминация.

По време на дискусиата г-н Росен Грозев направи кратко изказване от името на г-жа Калиопи Ликоварди – член на борда на Европейска мрежа на органите по равнопоставеност, като се спря на дейността на Еквинет и подчерта добрата работа на институцията с КЗД.



Европейски съюз

Сътрудничество с Европейския съюз

✓ Европейска комисия

• Подгрупа за борба с онлайн речта на омразата

Първото заседание на подгрупата за борба с онлайн речта на омразата се проведе на 5 октомври 2016 г. в Брюксел, Белгия. Тясно специализираната работна група е организирана към групата на ЕС на високо ниво за борба с расизма, ксенофобията и други форми на нетърпимост.

Експерти от всички 28 страни, членки на ЕС, представители на НПО и представители за Европа на Google, Facebook, Twitter, Microsoft и You Tube участваха във форума. Служител на КЗД беше един от двамата представители на Република България в работната среща.

На работната среща се проведе дебат на техническо ниво по методологията за оценка на прилагане на поетите втори и трети ангажименти от Кодекса за поведение за борба с онлайн речта на омраза - след получаване на валидно уведомление за премахване на съдържание ИТ компаниите разглеждат тези искания в съответствие със своите правила и насоки, и когато е необходимо – в съответствие с националните закони за транспониране на Рамково решение 2008/913/ПВР в рамките на специални екипи за преглед на исканията. Стандартът изисква ИТ компаниите да разглеждат по-голямата част от валидните уведомления за премахване на незаконни изказвания, пораждащи омраза, за по-малко от 24 часа и ако е необходимо, премахват или прекратяват достъпа до подобно съдържание.



✓ Агенция за основните права на ЕС

• Работна група за подобряване на регистриране и докладване на престъпления от омраза в Европа



Участие в работна група в Амстердам

На 28-29 април 2016 г. в Амстердам се проведе четвъртото заседание на работната група за подобряване на регистрирането и докладването на престъпления от омраза в ЕС, което се организира от Агенцията на Европейския съюз за основни права в сътрудничество с холандското председателство на Съвета на Европейския съюз. Република България беше представена на форума от заместник-председателя на КЗД и експерт от отдел АПМС. Основните цели на срещата бяха да се представи сборник с практики в областта на институционалната работа по темата за престъпления от омраза, подобряването на междуинституционалната работа с цел по-ефективно регистриране и докладване на престъпления от омраза в страните членки на ЕС, актуализирането дейността на работната група и приоритет на новите предизвикателства в областта на престъпления от омраза и защита на жертвите на престъпления с ясно изявен дискриминационен мотив и наличие на омраза към различните. В работната конференция участваха представители на институции от всички 28 държави членки. Важен момент от работната среща бе участието и представянето на видео материали на жертви на престъпления от омраза от Европа и запознаване с дейността на фондация „Анна Франк“, която освен своя авторитет в миналото, към настоящия момент работи изцяло в областта на борбата с ксенофобията и антисемитизма. Обсъдиха се съществуващите мерки и дейности в държавите членки и се представиха бъдещите цели на работната група на ниво ЕС.

- *Експерт от Агенцията за основни права на Европейския съюз на работна среща в КЗД*



Среща в КЗД с експерт от Агенцията на Европейския съюз за основни права

На 12 юли 2016 г. г-н Вашко Малта - експерт от отдел „Насърчаване на основните права“ на Агенцията на Европейския съюз за основни права се срещна с г-жа Ана Джумалиева – председател на Комисията за защита от дискриминация, и експерти от отдел АПМС на Комисията, за да обсъдят съвместното сътрудничество между двата органа. Работното посещение имаше за цел задълбочаване на двустранното сътрудничество между двете институции в областта на основните права. Основни теми на работната среща бяха: „Развитие и нови идеи в областта на основните права на ниво ЕС“ и „Предизвикателства и развитие на политики и защита в областта на правата на мигрантите и търсещите убежище“. Обсъдени бяха конкретни възможности за съвместна работа, обмяна на опит и експертиза в областта на превенцията, повишаване на информираността, подобряване капацитета и практиката на защита от дискриминация по следните направления: бежанци, мигранти, търсещи убежище, престъпления от омраза и език на омраза, социално включване и по най-новия приоритет „дигитална ера“.



Сътрудничество с Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа

Работни срещи:

- *Работна среща между експерт от отдел „Недискриминация и толерантност“ от централния офис във Варшава на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа и експерти от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“*



Работна среща в КЗД с експерт от ОССЕ

На 18 март 2016 г. се проведе работна среща в Комисията за защита от дискриминация между г-н Алеш Ханек - експерт в отдел „Недискриминация и толерантност“ от централния офис във Варшава на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа и експерти от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“. Поводът за среща бе посещението на експерта в страната ни във връзка със съвместната работа на ОССЕ и Република България за подобряване регистрирането и докладването на престъпленията от омраза в България. Конкретната цел на срещата беше да се проследи развитието на сътрудничеството на Комисията с другите заинтересовани страни в диалога по темата за подобряване на механизма за регистрация и докладване на престъпленията от омраза в България конкретно като такива престъпления, и да се обсъдят необходимите бъдещи действия, които Комисията да координира. Обсъдени бяха резултатите от реализираните от КЗД през 2015 г. работни срещи в София. Г-н Ханек изрази задоволство от постигнатото през 2015 г. в България.

- *Годишна среща на Националните контактни точки по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека към Организация за сигурност и сътрудничество в Европа*

На 16-17 ноември 2016 г. във Варшава, Полша, член на КЗД и експерт от отдел АПМС

участваха в годишната среща на Националните контактни точки по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа. В работната конференция участие взеха над 40 експерти и служители от държавите членки на ОССЕ, както и началникът на отдел „Толерантност и недискриминация“ от БДИПЧ и експерти от същия отдел, които целогодишно са ангажирани със сътрудничество с национални експерти в регистрирането и отчитането на престъпленията от омраза, както и за всеобщото противодействие на тези престъпления.

Работата на представляващите националните контактни точки от държавите членки на ОССЕ беше структурирана по изпълнение на следните цели:

- създаване на възможност за обмен на опит, инициативи и добри практики между националните контактни точки (НКТ) и БДИПЧ;
- споделяне на информация за текущи проекти на БДИПЧ от специален интерес за НКТ, търсене на перспективи и предложения от НКТ и на представители на гражданското общество;
- идентифициране на допълнителни области на сътрудничество между националните контактни точки и БДИПЧ.

По време на годишната среща във Варшава през 2016 г. се проведе и консултация между експерт от КЗД и експерт от БДИПЧ относно дейности за 2017 г. във връзка със създаване на Национален координационен механизъм за подобряване на регистрирането и докладването на престъпленията от омраза в България.

В допълнение на гореизложените форми на сътрудничество е и периодичната работата на КЗД във връзка с изпълнение на функциите ѝ като национална контактна точка по престъпления от омраза за Република България. През 2016 г. експерти от КЗД координираха събирането и анализирането на данните за престъпления от омраза, представени от ВСС, ВКС, ВКП, МВР. Въпросникът за националното отчитане на данни и статистика бе попълнен и изпратен до БДИПЧ според установените изисквания на ОССЕ.

През годината Комисията отговори на искане от Бюрото за демократични институции и права на човека към ОССЕ за оценка на ефективността на електронната страница за докладване на престъпления от омраза, която се управлява от БДИПЧ.



Европейска мрежа на органите за равнопоставеност (EQUINET)

Еквинет е Европейската мрежа на органите по равнопоставеност, която обединява 46 организации от 34 европейски страни, упълномощени да противодействат на дискриминацията като национални органи по равнопоставеност по редица защитени признаци: възраст, увреждане, пол, раса или етнически произход, религия или убеждения и сексуална ориентация. С утвърждаването в административната структура на сравнително новия отдел в КЗД „Анализ, превенция и международно сътрудничество“ през 2016 г. се постигна значително по-динамично и задълбочено сътрудничество между Еквинет и КЗД, като член на мрежата.

През 2016 г. се реализира периодично сътрудничество и партньорство между КЗД и Еквинет по текущи въпроси, програми и събития за повишаване на информираността, обучителни семинари и конференции, обмен на информация. През изминалата година за първи път членове на КЗД и експерти от отдел АПМС взеха участие в експертни работни групи, организирани от Европейската мрежа на органите по равнопоставеност.: 1. „Законодателство за равнопоставеност“ - членове: председател на КЗД и експерт от отдел АПМС; 2. „Формиране на политики“ - членове: зам.-председател на КЗД и експерт от отдел АПМС; 3. „Равнопоставеност на половете“ - членове: член на КЗД и експерт от отдел АПМС; 4. „Комуникационни стратегии и политики“ – членове: член на КЗД и експерт от отдел АПМС и 5. „Клъстер на органите с квазисъдебни функции“ - членове: председател на КЗД и експерт от отдел АПМС.

➤ Работна група „Законодателство за равнопоставеност“

Първата работна среща на работната група за законодателство за равнопоставеност се проведе в Брюксел на 22 март 2016 г. Тя имаше за цел да се покажат тенденциите в развитието на практиката на органите за равнопоставеност по признаци „раса“ и „етническа принадлежност“, както и да се докладва за състоянието на процеса по имплементиране в националното законодателство на Директива 2014/54/ЕС - в законопроекта за трудовата миграция и трудовата мобилност с вносител Министерски съвет. Бяха очертани рамките и бяха дадени указания за изготвяне на работен документ за раса и етническа принадлежност, който ще послужи за това да се покажат общите нуждите от законодателни промени за всички държави членки. Членовете на работната група представиха отговори на въпросник за изготвянето на дискуссионния документ.

Второто заседание на работната група на Еквинет за законодателство за равнопоставеност се проведе на 23.09.2016 г. Рига, Латвия. На заседанието бяха идентифицирани необходимите допълнителни стъпки за изготвянето на проекта на работния дискуссионен документ за раса и етническа принадлежност. Няколко члена от работна група бяха ангажирани с обобщаването на информацията и изработването на текстовете на отделните глави на документа. Областта на жилищното настаняване и незаконните изселвания се разглеждаха като приоритетна област, предвид интереса на Европейската комисия. Тази глава от общия работен документ се изготви от българския експерт, член на работната група, на базата данни, предоставени от 19 държави.

➤ **Работна група „Формиране на политики“**

В рамките на дейностите на работна група „Формиране на политики“ експерт от отдел АПМС представи актуална информация по темите: „Позитивни мерки и задължения за равнопоставеност“, „Междусекторност в работата на органите по равнопоставеност“, „Интеграция и включване на мигранти и бежанци“ и „Дискриминация срещу младежи“. Информацията във въпросниците обхваща мандата и правомощията на КЗД, законовата уредба в Република България, дейностите и инициативите на КЗД по темите, практика на специализираните заседателни състави, добри практики и др.

На 6 октомври 2016 г. експерт от отдел АПМС на КЗД взе участие във втората среща на работната група „Формиране на политики“, която се проведе в Брюксел, Белгия и на която беше представена нова публикация на Еквинет: „Иновации в междусекторност – борбата на органите по равнопоставеност с междусекторната дискриминация“. Срещата засегна и темата за дискриминация срещу младежите, по която участниците споделиха добри практики.



Среща в Брюксел

➤ **Работна група „Равенство между половете“**

През цялата 2016 г. се реализира обмяна на информация за нуждите на проекти, програми и изследвания на национални органи по равнопоставеност, членки на Еквинет, също така и работа по анализ и създаване на политики, наръчници, публикации и др.

Първата работна среща на експертната група по „Равнопоставеност на половете“ се проведе в Брюксел на 20-21 април 2016 г. Членовете на работната група - представители на КЗД, подпомогнаха подготовката ѝ по работните документи от дневния ред.

На 4 ноември 2016 г. в Малта се проведе второто работно заседание на групата. Основните сесии бяха: „Изготвяне и публикуване на наръчник за равнопоставеност при заплащането за труд“; „Перспективи за множествената дискриминация и предстоящата през 2017 г. конференция по тази тема“; „Работен план на работната група за 2017 г.“; „Европейски инициативи и хоризонтално прилагане в политиките на принципа на равнопоставеност на жените“; „Насилие над жени и насилие, основано на пола“ и други теми и планиране на следващите заседания и срещи.

➤ **Работна група „Комуникационни стратегии и практики“**

Българският орган за равнопоставеност допринесе за подsigуряването на българска номинация в ежегодното издание на Европейската журналистическа награда „За различността“, организиран от Европейската комисия. Процесът по организиране и координиране на конкурса Европейска журналистическа награда се извърши съвместно от отдел „Политики, свързани с недискриминацията и координацията на ромите“ (Генерална дирекция „Правосъдие и потребители“) на Европейската комисия и работната група за комуникационни стратегии и практики към Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, в която членуват двама представители на Комисията за защита от дискриминацията. Основната цел на Европейската журналистическа награда е да насърчава разнообразието в обществото и осведомеността по

въпросите, свързани с дискриминацията. Наградата за 2016 г. бе с тематичен фокус *насърчаване на общественото приемане и многообразието на всички вероизповедания и вери*. В своите номинации за български журналистически талант, представителите на КЗД се съобразиха с основните цели на наградата: 1. да се спрат обществените погрешни възприятия и стереотипи относно религиозните малцинства в Европа и да се насърчи толерантността и общественото приемане на религиозни групи в риск от дискриминация чрез медиите; 2. да се изградят положителни образи за религиозните малцинства, основани на действителни истории за техния социален и икономически принос към обществото, както и на успешните примери за интеграция.

През месец септември 2016 г. Еквинет стартира процедура по осъвременяване профилите на органите по равнопоставеност на електронната им страница. До всички органи бе изпратен въпросник, обхващащ информация за историята, мандата, управленската структура, както и дейности и статистика за последните пет години. Експерт от отдел АПМС подготви необходимата информация, която беше публикувана на страницата на Еквинет през месец октомври.

➤ **Клъстер на органите с квазисъдебни функции**

През м. декември се проведе първото заседание на работната група. Предложени бяха приоритетните области за 2017 г. От българска страна за приоритет беше предложено и се прие „Установяване на стандарти за това какви правомощия са необходими, за да се изпълняват ефективно квазисъдебните функции, като бъдат направени препоръки за това, което може да се въведе и да бъде разгледана възможността за укрепване независимостта на органите чрез имунитет, подобен на този на съдиите“. Председателят на клъстера, представител на Еквинет, предложи следващото второ заседание на работната група да бъде в София, България и да се посети открито заседание на състав на КЗД.

2. Конференции и обучителни семинари

През 2016 г., Еквинет организира няколко семинара и конференции, в които взеха участие представители на органите по равнопоставеност, включително членове и експерти на КЗД.

➤ **Семинар на тема „Достъпност и разумни улеснения“**

На 4-5 април 2016 г. се проведе семинар на тема „Достъпност и разумни улеснения“ във Виена, Австрия. Участници от Комисията бяха г-н Кемал Еюп – член на КЗД, и експерт от отдел АПМС. Семинарът бе насочен към служителите на администрация на 45-те органа по равнопоставеност, членове на Еквинет. Целта на семинара бе да се подобри капацитетът на органите по равнопоставеност при разбирането, насърчаването и осигуряването на достъпност и разумни улеснения на хора с увреждания чрез обмяна на опит и инициране на дискусии относно трудностите, които органите срещат в тази сфера, както и осигуряване на практически съвети към органите по равнопоставеност относно имплементирането на концепциите на достъпност и разумни улеснения и информираност за тенденции и развитие на политики и практики в областта на равното третиране и включване на хора с увреждания.

➤ **Семинар на тема „Равенство между половете в образованието“**, организиран от Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, съвместно с обществения защитник на правата в Република Чехия.

➤



Семинар в Прага

На 19-20 май 2016 г. членът на КЗД г-жа Златина Дукова и експерт от отдел АПМС участваха в семинар на тема „Равенство между половете в образованието“, организиран от Европейската мрежа на органите за равнопоставеност, съвместно с обществения защитник на правата в Чехия. По време на семинара бе направен преглед на опита на органите по равнопоставеност по отношение осигуряването на равенство между половете в образованието. По-специално, семинарът имаше за цел да надгради капацитета на служителите на органите за равнопоставеност в разбирането, насърчаването и гарантирането на равенството между половете в образователната система. Беше споделян опита на българския орган за равнопоставеност в организирането от регионалните представители на информационни кампании в училищата във връзка с представянето на филма „Уроци по толерантност“, създаден в резултат на приключил проект в партньорство между КЗД и Датския институт за права на човека. Интерес предизвика и инициативата от 2015 г. в гр. Бургас за конкурс за есе на тема „Уроци по толерантност“, възникнала спонтанно по идея на учениците при представянето на филма.

Другият акцент, който беше поставен от българския опит, е свързан с изтъкване значението на началото на сътрудничеството на КЗД с Европейското женско лоби и участието на председателя на КЗД г-жа Ана Джумалиева през 2015 г. в инициативата на евродепутата г-жа Мария Габриел, като съорганизатор на дебата „Насилието над жените: да отворим очи и нарушим мълчанието“.

Тези примери на работещи модели на партньорства между НПО и органите за равенство бяха посочени като добри практики.

➤ *Конференция на Еквинет на тема: „Повишаване на ефективността на европейското законодателство в областта на равното третиране“*

На 16 юни 2016 г. в Брюксел, Белгия представители на КЗД взеха участие в конференция на Еквинет на тема: „Повишаване на ефективността на европейското законодателство в областта на равното третиране“. На едnodневната конференция бе обсъден опитът на органите по равнопоставеност и други заинтересовани страни в изпълнението и евентуалните слабости и пропуски в законодателството за равно третиране на ЕС; бяха идентифицирани начините да се направи това законодателство по-всеобхватно и ефективно. Конференцията бе насочена към ръководителите и старши експерти от националните органи по равнопоставеност, както и от международни институции и агенции на ЕС, представители на неправителствени организации, национални министерства, национални институции по правата на човека и омбудсмени, политически и правни експерти, социални партньори и други организации, активни в областта на равнопоставеността. От страна на КЗД участие взеха г-н Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД и експерт от отдел АПМС. Г-жа Вера Юрова – еврокомисар по правосъдие, потребители и равенство на половете, беше специален гост на събитие, съпътстващо конференцията.

➤ *Семинар на Европейската мрежа за равнопоставеност на тема „Борба с дискриминацията, основана на раса или етнически произход“*

➤



Семинар на Европейската мрежа за равнопоставеност в Будапеща

На 9-10 ноември 2016 г. председателят на Комисията за защита от дискриминация и експерт от отдел „Анализ, превенция и международно сътрудничество“, членове на работната група на Еквинет за законодателство за равенство, участваха в семинар на Европейската мрежа за равнопоставеност на тема „Борба с дискриминацията, основана на раса или етнически произход“ в Будапеща, Унгария. Участници в семинара бяха заинтересовани страни в областта на антидискриминацията по признаци „раса“ и „етническа принадлежност“, които се занимават с ключови правни проблеми и предизвикателства в тази област. Семинарът разгледа също така заключителния документ от работата на работната група на Еквинет за законодателство за равенство - дискуссионния документ за раса и етническа принадлежност. Темите на семинара обхващаха: „Контекст и предизвикателства на борбата с дискриминацията по признаци „раса“ и „етническа принадлежност“; „Отговор на дискриминацията срещу ромите“ и „Добри практики за борба с дискриминацията, основана на раса или етнически произход“. В малки групи бяха дискутирани други специфични и актуални теми. Този формат даде възможност да бъдат представени добри практики на КЗД на успешни проекти и сътрудничество, осъществявани с цел насърчаване на равенството по признаци „раса“ и „етническа принадлежност“, които бяха приети от аудиторията като успешни практически модели.

Двустранно международно сътрудничество

1. Сътрудничество с дипломатически представителства в Република България

- **Посолство на Руската федерация**



Делегация на посолството на Руската федерация на посещение в КЗД

На 25 април 2016 г. в КЗД делегация на посолството на Руската федерация в Република България – г-н Валентин Гусев, съветник по външнополитическите въпроси и г-н Константин Лутценко, първи секретар към посолството, се срещна с г-жа Ана Джумалиева, председател на КЗД, и г-н Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД. Целта на срещата беше да се запознаят представителите на Руската федерация с ролята, функциите и дейността на Комисията за защита от дискриминация, като единствен орган по равнопоставеност на Република България. Председателят на КЗД отбеляза, че през 2015 г. Комисията отбеляза своята 10-годишнина, като през изминалото десетилетие институцията е утвърдила водещата си роля в защитата и налагането на принципите на равнопоставеност и равно третиране на територията на Република България. Особен интерес за представителите на Руската федерация в България представляваха широките правомощия на КЗД, които обхващат, както сферата на правораздаването и правоприлагането, така и специфичните компетенции в областта на превенцията, като даване на предложения и препоръки до държавни и общински органи, публикуване на независими доклади, провеждане на независими проучвания и др.

Във връзка с превенцията на дискриминация г-н Хюсеинов посочи ключовата роля на регионалните представители на КЗД за осигуряване на ефективен достъп до защита от дискриминация на най-уязвимите групи в българското общество. Той подчерта и важността на проектната дейност на Комисията за осигуряване на необходимите финансови ресурси за разкриване на нови регионални представителства. Бе даден акцент на факта, че наред с международното сътрудничество и сътрудничеството в рамките на Европейския съюз, двустранното сътрудничество с потенциални партньори като Руската федерация е основен източник на проекти, които да позволят на Комисията да осъществи възложените ѝ от българския законодател компетенции във връзка с превенцията на дискриминация.

Друг важен детайл от срещата бе разясняването на съществуващите институционни възможности за защита правото на равно третиране в Руската федерация, като гостите откриха редица институционни механизми за работа в тази посока.

➤ *Посолство на Арабска република Египет*



Посланикът на Арабска република Египет на посещение в КЗД

На 28 юни 2016 г. Н.Пр. Манал Ел Шинауи – извънреден и пълномощен посланик на Арабска република Египет в Република България, посети Комисията за защита от дискриминация. Тя разговаря с г-жа Ана Джумалиева – председател на КЗД и г-н Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД.

Г-жа Джумалиева запозна Н.Пр. Манал Ел Шинауи с функциите и правомощията на Комисията, метода на назначаване на членовете на Комисията, както и с уникалните характеристики на българския орган за равнопоставеност, включително изградената мрежа от регионални представители. Г-н Баки Хюсеинов представи превантивната дейност на КЗД, както и сътрудничеството с международни организации и работата по европейски проекти.

От своя страна Н.Пр. Манал Ел Шинауи сподели, че в Египет основният фокус по отношение на дискриминационно третиране попада върху равенството между мъжете и жените, както и защитата на децата. Египет е държава, която успешно интегрира бежанци и мигранти, като по този начин не позволява формирането на етнически малцинства и обособяването на уязвими

групи. Въпреки че Египет не разполага с обособен орган за равно третиране, всяко министерство има отдел, който приема жалби от физически лица, включително и за дискриминационно третиране. Като най-близък орган до КЗД посланичката определи египетския Национален съвет за жените, който разполага с правомощия за превенция и борба с дискриминацията срещу жените. Посланик Манал Ел Шинауи обсъди с ръководството на КЗД възможностите за евентуално сътрудничество и обмяна на опит между Комисията за защита от дискриминация и Националния съвет за жените, където е членувала две години, като пое ангажимент да установи контакт с тях и да проучи възможностите за съвместни дейности.

➤ *Посолство на Република Азербайджан*



Посланикът на Република Азербайджан на посещение в КЗД

На 25 април 2016 г. Н.Пр. г-жа Наргиз Гурбанова – извънреден и пълномощен посланик на Република Азербайджан в Република България, придружена от III секретар г-жа Вусула Садъгова, посетиха Комисията за защита от дискриминация. Те проведоха дискусия с председателя на Комисията за защита от дискриминация г-жа Ана Джумалиева и заместник-председателя г-н Баки Хюсеинов, които запознаха гостите с мандата, правомощията и дейностите на КЗД. Беше отбелязана добрата практика на държавата ни във връзка с функционирането на регионалните представители към КЗД, квотния принцип за определяне състава на КЗД (участие на мъже и жени, на малцинства, на представители на научните среди), както и дейностите на органа, свързани с осъществяване на правомощията по превенция. От своя страна Н.Пр. г-жа Наргиз Гурбанова поднесе информация за това, че в Азербайджан съжителстват в дух на толерантност и разбирателство традиционно над 20 национални малцинства. Азербайджан е светска държава с преобладаваща мюсюлманска религия, следвана от източноправославната, католическата и др. религии. Посланичката отбеляза също така, че макар да няма специализиран орган за равнопоставеност, различни органи прилагат нормите на Конвенциите на Съвета на Европа, които са свързани със защитата от дискриминация. Тя обърна внимание на факта, че в столицата Баку в периода 25-27 април 2016 г. се провежда 7-и глобален форум на ООН като част от инициативата на ООН „Алианс на цивилизациите“. В разговора беше декларирана готовност за осигуряване на възможност от страна на Република Азербайджан за обмяна на опит между КЗД и компетентните органи на Азербайджан в областта на борбата с дискриминация.

➤ *Посолство на Кралство Швеция*



Посланикът на Кралство Швеция на посещение в КЗД

На 17 юни 2016 г. председателят на КЗД г-жа Ана Джумалиева и заместник-председателят Баки Хюсеинов официално посрещнаха на работно посещение в Комисията за защита от дискриминация Н.Пр. г-жа Луис Бергхолм и двама представители от шведската полиция - полицай Шари Тингман и инспектор Горан Стантон. Г-жа Джумалиева представи КЗД - статут, членове, функции, правомощия, защитени признаци, процес в КЗД-решения, санкции, препоръки, становища, международно сътрудничество, проектна дейност, взаимодействие с НПО и обмяна на опит, в който КЗД е участвал напоследък. Сериозен интерес бе проявен към функциите и правомощията на КЗД, както и към процеса на защита от дискриминация на всички уязвими. Ръководството на КЗД обясни на гостите за регионалните представители, за функциите на превенция, споразумения и др. добри практики. Обърна внимание, че има необходимост от засилване на работата в областта на превенцията. Посланик Бергхолм обясни, че съществува двустранен форум за сътрудничество между България и Швеция за социална подкрепа на уязвимите групи между министерствата на труда и социалните въпроси на двете страни. Обсъдени бяха няколко теми от особен интерес на гостите, като престъпления от омраза, правата на ЛГБТИ хората, взаимодействие с неправителствени организации, работа в областта на превенцията, проекти и възможности за обмяна на опит. Споделен бе и шведският опит за добри практики в областта на сътрудничество между полиция и други уязвими групи, в частност сътрудничество с асоциации на ЛГБТИ и гей организации. Разменена бе и информация за трудностите и липсата на доверие в полицията от представители на етнически малцинства, роми, бежанци и имигранти, за оплаквания и докладване на дискриминация и престъпления от омраза. Инспектор Горан Стантон, спомена, че по време на визитата им в България, те са се срещнали с представители на МВР и вече е планирано българска делегация да посети Швеция с цел обмяна на опит. Беше казано, че делегацията може да се увеличи и да се включат и представители на КЗД. В края на работната среща инспектор Горан Стантон изрази задоволство от запознаването му с дейността и функциите на българския орган по равнопоставеност и потвърди, че това е само началото на бъдеща съвместна работа на държавни органи от двете страни.



Посланикът на Израел на посещение в КЗД

На 14 юли 2016 г., Н.Пр. г-жа Ирит Лилиан – посланик на Израел, беше на официално посещение в Комисията за защита от дискриминация. Тя бе посрещната от председателя на КЗД г-жа Ана Джумалиева и зам.-председателя г-н Баки Хюсеинов, които проведоха работна дискусия за различните аспекти и методите за превенция на дискриминацията и органите за защита от нея в България и Израел. Г-жа Джумалиева представи начина и изискванията за избиране членовете на КЗД, както и основните принципи, които се спазват при техния избор. Бяха обяснени същността и правомощията на КЗД според Закона за защита от дискриминация. В тази връзка беше подчертана уникалността на закона в рамките на Европейския съюз с оглед на широкия спектър от признаци, защитени от дискриминация. Беше обърнато внимание и на ролята и функциите на регионалните представители на КЗД. Г-жа Джумалиева запозна гостите със съвместните инициативи на КЗД и Организацията на евреите в България – „Шалом“ и подписания между тях меморандум за сътрудничество. Г-н Баки Хюсеинов поясни ролята на КЗД в различните неформални методи за борба с дискриминацията, включително съвместните мероприятия с органите на властта и различни неправителствени организации. Н.Пр. г-жа Ирит Лилиан обърна внимание на теми в областта на дискриминацията, породили безпокойство за посолството на Израел в България, включително провеждания през м. февруари „Луков Марш“. Беше обсъждана възможността за провеждането на няколко съвместни инициативи, насочени към намаляване на дискриминацията. Н.Пр. г-жа Ирит Лилиан подчерта възможностите за съвместна дейност между КЗД и различни НПО в Израел.

➤ *Посолство на Ислямска република Пакистан в София*



Посланикът на Ислямска република Пакистан на посещение в КЗД

На 14 октомври 2016 г. председателят г-жа Ана Джумалиева се срещна с Н.Пр. г-н Бабар Хашми, извънреден и пълномощен посланик на Ислямска република Пакистан в България. Целта на работната среща беше да се обмени опитът между двете държави в областта на борбата с дискриминация, правата на човека и защитата на етническите и религиозните малцинства. Н.Пр. г-н Хашми прояви интерес към българския Закон за защита от дискриминация, към функционирането на Комисията за защита от дискриминация, за обмяна на опит и добри практики. Беше обсъдено подписване на Меморандум за сътрудничество.

2 Сътрудничество с чуждестранни висши учебни заведения



През 2016 г. две кандидат-докторантки от университета на Флорида, САЩ потърсиха съдействие от КЗД за данни и практика във връзка с анализи за нуждите на научните им изследвания и разработки по докторантурите им, свързани с проблематиката на етническите малцинства. Те посетиха Комисията, където експерт от отдел АПМС се срещна с тях и им представи поисканата информация от компетентност на Комисията и даде отговори на въпроси по посочените теми от научен интерес за кандидат-докторантките: недискриминация, гарантиране на равнопоставеност на малцинствата и ромите в България, превенция и сътрудничество с НПО и др. теми. Основен фокус бе поставен и върху ефектите и лимитите на жилищното настаняване и жилищните въпроси на етническите малцинства.

3. Сътрудничество с други органи за равнопоставеност

- *Сътрудничество с Литовската служба на омбудсмана на равните възможности*
-



Среща в Литва

На 04 октомври 2016 г. представител на Комисията за защита от дискриминация изнесе лекция в Литовската служба на омбудсмана на равните възможности във Вилнюс, Литва на среща за обсъждане резултатите от правен анализ на литовските антидискриминационни закони.

Срещата беше част от дейностите, които Литовският център за човешки права, заедно с Литовската служба на омбудсмана на равните възможности, провеждат съвместно по проект „Преминване към социална промяна: изграждане на основа на знания и ефективно законодателство за равенство и недискриминация“ (споразумение No. JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8061), който има за цел да се направят препоръки за подобряване на националната правна рамка и на практическото функциониране на органа за равенство.

За избиране на лекторите за срещата предварително беше изпратена покана до всички членове на Европейската мрежа на органите по равнопоставеност. В предварителна процедура на подбор с изисквания за професионална и езикова квалификация и опит, предложеният български кандидат на Комисията за защита от дискриминация кандидатства с наред с други кандидати и беше одобрен заедно с независим експерт от Еквинет – г-н Нийл Кроули – бивш председател на ирландския орган за равнопоставеност, понастоящем независим съветник към Еквинет. Българският представител запозна участниците с модела на органа по равнопоставеност на Република България, който има сходни правомощия с тези на литовския орган за равнопоставеност. Бяха представени основните аспекти на системата за защита от дискриминация в България.

- *Сътрудничество с Комисаря за защита на равенството на Република Сърбия*

По време на участието на двама от членовете на КЗД в работното заседание на Европейската платформа за социални и икономически права беше проведена неформална работна среща с комисаря за защита на равенството на Република Сърбия г-жа Бранкица Янкович, на която представителите на двете институции обсъдиха актуални теми за органите по равнопоставеност на двете страни. Предстои провеждането на официална среща между представители на двата органа за равенство, на която да се обсъдят приоритетни теми.

Сътрудничество с международни и чуждестранни неправителствени организации

➤ *Обединена федерация на датските работници в Дания (Fagligt Faelles Forbund)*



Представяне дейността на КЗД на форум в Дания

По повод ежегодното честване на 21 март, обявен с решение на Общата Асамблея на ООН от 1966 г. за Международен ден за премахване на всички форми на расова дискриминация, бе проведено представяне на дейността на Комисията за защита от дискриминация в Копенхаген, Дания. Представянето се състоя по покана и с активната координация и съдействие на най-голямата профсъюзна организация в Дания, Обединената федерация на датските работници (Fagligt Faelles Forbund). От страна на Комисията участваха председателят г-жа Ана Джумалиева, зам.-председателят г-н Баки Хюсеинов и експерт от отдел АПМС.

Посещението се проведе в рамките на няколко дни – 18-22 март, по време на които представителите на Комисията участваха в редица срещи, целящи да популяризират ролята и значимостта на КЗД в предоставянето на защита и превенция на дискриминацията в България, както и да набележат области за обмяна на опит и увеличаване експертния капацитет на Комисията чрез съвместни инициативи с датски партньори. Срещите се състояха на няколко етапа, като във всички активно участва г-н Антъни Силвестър в качеството му на Съветник по национални политики в областта на пазара на труда, образованието и имиграцията към Обединената федерация на датските работници.

Първата група срещи се проведе с участието на Н.Пр. г-н Руси Иванов, извънреден и пълномощен посланик на Република България в Кралство Дания и завърши с представяне дейността на КЗД пред над 50 представители на българската общност, живеещи в Дания. В рамките на обстойно представяне на функциите и правомощията на Комисията, българските граждани в Дания се запознаха с възможността да защитават своите права и интереси посредством производство пред Комисията, както и с успехите на България в антидискриминационната сфера чрез практиката на Комисията. От датска страна, г-н Силвестър разясни как българските граждани могат да се защитят от дискриминационно третиране в областта на заетостта и пазара на труда като подадат жалби пред датския орган за равнопоставеност, който има функции сходни до тези на Комисията, и като се ползват от различните форми на подкрепа за осигуряване на равнопоставеност в сферата на труда, предлагани от датските синдикални организации. Като резултат от тези срещи бяха положени основите на дългосрочно сътрудничество между българската общност и Обединената федерация на датските работници, а представителите на Комисията обсъдиха възможности за обмяна на опит с датския сроден орган по равнопоставеност и се запознаха с правното регулиране на дискриминация при упражняване правото на труд в Дания.

Втората група срещи, отново с водеща роля на синдикалната организация домакин, се състояха на 21 март в рамките на честването на Международния ден за премахване на всички форми на расова дискриминация и включваха представители на датския НПО сектор и представители на различни датски синдикални организации, ангажирани с борбата срещу расовата дискриминация. Ръководството на Комисията изнесе презентация за дейността на Комисията с акцент върху антидискриминационните правомощия на Комисията в сферата на труда и взаимодействието със синдикалните организации, пред над 30 представителя на регионалните отделения на Обединената федерация на датските работници по време на работен семинар посветен на борбата с расовата дискриминация.

Семинарът се състоя в централата на Обединената федерация, където по време на неформален обяд ръководството на Комисията имаше възможност да се запознае с председателя на синдиката. През втората половина на деня, представителите на Комисията гостуваха в централата на друга водеща синдикална организация, където се проведе среща на датски неправителствени организации и няколко синдикални организации, работещи срещу расизма и ксенофобията. Срещата даде възможност на ръководството на Комисията да разширят кръга от потенциални партньори, с които да инициират обмяна на опит и добри практики по различни тематични направления. Още веднъж бяха обсъдени и потвърдени намеренията за започване на конкретни съвместни инициативи с Обединената федерация на датските работници, които да позволят на Комисията пълноценно да реализира широките си правомощия в областта на превенцията.



European Roma Information Office

➤ Европейски ромски информационен офис (ЕРИО)

На 13 октомври 2016 г. в Брюксел, Белгия, бе проведен семинар на Европейския ромски информационен офис на тема: „Прекратяване на ромската дискриминация в училищата: Ролята на органите за равнопоставеност“. Участие в събитието взеха г-н Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД, и експерт от дирекция СПАП на КЗД. На семинара присъстваха представители на органи по равнопоставеност, неправителствени организации, както и представители на Европейската комисия и Еквинет.



Семинар на Европейския ромски информационен офис

Целите на семинара бяха:

- насърчаване на сътрудничеството между органите за равнопоставеност и гражданското общество с цел успешно противодействие на дискриминацията срещу ромите, включително и в областта на образованието;
- насърчаване на дискусия между различните органи по въпросите на равенството, гражданското общество и антидискриминационните експерти по предизвикателства и ефективни практики за прекратяване на дискриминацията срещу ромските деца в областта на образованието;
- подпомагане на органите по въпросите на равенството да работят ефективно с ромите за борбата срещу дискриминацията.

Бяха обсъдени въпросите за ефективността на директивата на ЕС за равенство между расите и националните закони; възможностите на ЕС да следи практиките на сегрегация и какво може да направи Европейската комисия в случаи на такива практики; основните предизвикателства, пред които са изправени органите за равнопоставеност в премахването на училищната дискриминация; възможностите за подобряване на сътрудничеството между органите за равнопоставеност и други заинтересовани страни, за да се премахне училищната дискриминация, както и опита на гражданското общество за предпазване на ромските деца от дискриминация в училищата.

По време на събитието г-н Баки Хюсеинов сподели с участниците добри практики на КЗД по темата. Основен акцент бе поставен върху: мрежата от регионални представители на КЗД, която спомага за осъществяване на връзките с обществеността, лесния достъп на гражданите за подаване на жалби и оплаквания, както и върху дейностите по проект „Училища без дискриминация“, изпълнен от КЗД. Също така бе спомената и необходимостта от осигуряване на адекватни ресурси на органите по равнопоставеност, за да могат да изпълняват своите функции за превенция.



Международна организация на франкофонията





Консултант от Международната организация на франкофонията на посещение в КЗД

На 11 ноември 2016 г. проф. Александра Велева – консултант от Международната организация на франкофонията (МОФ) бе на работно посещение в КЗД. Тя се срещна с г-жа Ана Джумалиева – председател на КЗД и г-н Баки Хюсеинов – зам.-председател на КЗД. Г-жа Джумалиева и г-н Хюсеинов запознаха проф. Велева със Закона за защита от дискриминация, както и с дейността и правомощията на КЗД. От своя страна г-жа Велева представи устройството и дейността на МОФ. Бяха обсъдени възможностите за сътрудничество с МОФ под формата на съвместни дейности и проекти, както и актуалната обстановка в България в областта на недискриминацията и равното третиране. Отдел АПМС подготви и предаде на г-жа Велева примерни проектни предложения, с които КЗД би могла да кандидатства за финансова подкрепа от Международната организация на франкофонията.

Сътрудничество с неправителствени организации

➤ Платформа „Агора”



Среща в КЗД с представители на Асоциацията за култура и солидарност на изселниците от Балканите – гр. Бурса, Турция

По инициатива на Платформа „Агора” в Комисията за защита от дискриминация се проведе среща между представители на КЗД и Асоциацията за култура и солидарност на изселниците от Балканите – БАЛ-ГЬОЧ – гр. Бурса, Република Турция. От страна на Комисията присъстваха г-жа

Ана Джумалиева - председател на КЗД, г-н Кемал Еюп - член на КЗД и г-н Сабри Ахмедов - член на КЗД. На срещата гостите бяха запознати обстойно с функциите, правомощията, структурата и дейността на българския орган по равнопоставеност, включително с особеностите на производството пред него. Представителите на гостите представиха пред домакините дейността на БАЛ-ГЪОЧ; зададоха и въпроси, свързани с производството пред КЗД. Гостите и домакините се обединиха около идеята за сътрудничество, изградено върху опита на Комисията в борбата с неравното третиране и нетолерантността.



Среща в КЗД с представители на Асоциацията за култура и солидарност на изселниците от Балканите – гр. Бурса, Турция

➤ *Турски форум за правата на ромите*

На 14 април 2016 г. ръководството на Комисията за защита от дискриминация се среща с представители на Турски форум за правата на ромите, които бяха на посещение в България в изпълнение на проект по програма за трансгранично сътрудничество България - Турция с Ромски обществен съвет „КОПАТЕ“ от София. Гостите от Република Турция се запознаха с информация за институции и политики, които подпомагат равноправното включване на ромите в България, проявиха интерес към работата на Комисията за защита от дискриминация като орган по равнопоставеност, който разглежда и се произнася с решения по жалби и сигнали с оплаквания за дискриминация по значителен брой защитени признаци, включително етническа принадлежност.



Среща с представители на Турски форум за правата на ромите

Председателят на КЗД Ана Джумалиева и зам.-председателят Баки Хюсеинов запознаха гостите с компетенциите, функциите и структурата на Комисията за защита от дискриминация. Обменена бе и информация за действията на двете държави за равноправно включване на

етническите малцинства и общите предизвикателства, които са на дневен ред в Турция и България в областта на равното третиране. На база този диалог се посочиха и някои важни въпроси, по които ромската федерация и КЗД могат да работят в една посока.



International Roma Youth Network

➤ **Международна ромска младежка мрежа – ternYpe**

През август 2016 г. КЗД участва за първи път в младежка международна инициатива в Краков/Аушвиц, Полша за възпоменание на геноцида над ромите по време на Втората световна война. Експерт от отдел АПМС бе определен като лице, което да подпомага работата на над 350 участника от цяла Европа в областта на правата на човека, антидискриминацията, антиджипсизма и борбата със стереотипите и негативните нагласи спрямо ромите, като жертва на геноцида от времето на Втората световна война и като жертви на омраза, нетолерантност и различно третиране сега.





VII. ДЕЙНОСТ ПО ЕВРОПЕЙСКИ ПРОЕКТИ

Проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“

През 2016 г. КЗД приключи работата по проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“.

В докладите и проучванията на редица институции и международни организации от последните няколко години се посочва, че има недостиг на обучени и мотивирани служители в затворите, които да са в състояние да допринасят от една страна за подобряване на комуникацията и работата със затворниците, вкл. тези от ромски произход, за намаляване проявите на агресия, насилие и дискриминация, а от друга – да въздействат положително върху ефективността на ресоциализацията и реинтеграцията. Необходимо бе да се развие и обогати съдържанието на учебните програми за начално и продължаващо обучение на персонала в затворите, особено в сферата на недопускане на дискриминация. Преди реализирането на проекта КЗД не е разработвала специализирани обучителни модули за служителите в затворите, но предварителните проучвания, наблюденията на КЗД и практическят опит дават основание да се счита, че има реална нужда от преглед и актуализиране на учебните програми за първоначално/продължаващо обучение, с което ще се постигне подобряване компетентността на служителите особено в сферата на зачитане правата на човека и превенция на дискриминация.

Целта на проекта бе да се допринесе за повишаване капацитета на персонала в затворите в градовете София, Плевен и Сливен в областта на спазване човешките права и превенция на дискриминацията. Тази цел е изпълнена чрез създаване на Наръчник за обучение и чрез разработването на програма за обучение съгласно европейските стандарти и с трансфер на норвежки опит в областта на спазване човешките права и превенция на дискриминацията, както и чрез организирането на пилотни петдневни обучителни курсове в съответните затвори. Обучени са 55 служители на пенитенциарната система от пилотните затвори.

Преди изготвянето на Наръчника за обучение на служителите от затворите бе проведено анонимно анкетно проучване чрез въпросник с цел да се установи състоянието в затворите в София, Плевен и Сливен по отношение зачитането на човешките права и недопускане на дискриминация, както и на нуждите от обучение на персонала в тази насока.

Партньор по проекта бе фирма „Супрас“ АС (Surpas AS) от Норвегия със собственик Ларс Соефтестад, която има дългогодишен опит в областта на предоставяне на консултантски услуги, изготвяне на проучвания и анализи в различни социално-икономически сфери.

Експертният състав на КЗД успя да се включи в работата на служителите в пенитенциарните заведения и с активната си позиция в обучителните модули постави нов фокус върху представите на служителите за същността на неравното третиране. Промени се нагласата относно правата на лишените от свобода в процеса на изтърпяване на наказанията и

последващата ресоциализация, в които процеси съществена роля имат служителите в местата за лишаване от свобода.

Създаването на първия по рода си Наръчник за обучение на служители в затворите, актуализирането на програмите за начално/продължаващо обучение в съответствие с европейските стандарти и включването на норвежкия опит в областта на спазване на човешките права, превенция на дискриминацията и особено по отношение на работа с уязвими групи и представители на ромската общност, осигуряват възможност те да се прилагат за обучения на служители и в другите затвори.

Между КЗД и ГД „Изпълнение на наказанията“ бе подписан Меморандум за дългосрочно сътрудничество. По време на изпълнение на проекта КЗД получи пълна подкрепа и съдействие от ГД ИН, както при провеждането на анкетните проучвания в трите затвора, така и при организирането на обученията за служителите.

Сътрудничество между КЗД и норвежкия партньор ще продължи и ще се надгражда чрез зобмяна на информация, опит и др., които ще са от полза за работата и на двете организации. Развитият експертен капацитет и сътрудничеството с норвежкия партньор ще даде възможност за синергия и мултиплициране на проектните резултати сред широк кръг заинтересовани страни – министерство на правосъдието, структурите на ГД ИН, образователни институции и НПО.

На 28 януари 2016 г. в София се проведе кръгла маса по проекта. На форума бе представен приносът на норвежкия партньор. Експертите от КЗД запознаха присъстващите с теренното проучване в затворите в София, Плевен и Сливен; разгледаха се някои случаи на неравно третиране на лишени от свобода в посочените затвори. Бе направен анализ и се очертаха тенденциите за по-нататъшна работа. Бе представен създаденият по проекта Практически наръчник за служители в местата за лишаване от свобода.



Кръгла маса, организирана от КЗД

На 26 април 2016 г. Комисията за защита от дискриминация организира пресконференция в сградата на КЗД. На пресконференцията бяха представени резултатите от изпълнението на проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“.



Пресконференция за изпълнението на проекта

Проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“

През 2016 г. стартира реалното изпълнение на проект „Предотвратяване на дискриминацията и създаване на равни възможности“ по ОП РЧР, който се финансира 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.

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 ще спомогне и 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 са:

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.

До края на 2016 г. следните дейности по проекта са в процес на изпълнение или са вече приключили:

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. Изготвена 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. Извършване на мониторинг от страна на КЗД на практиките по прилагане на антидискриминационното законодателство;

4. Разработване 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.

През 2016 г. КЗД кандидатства съвместно с немската Комисия за превенция на дискриминация (Antidiskriminierungsstelle) с проект по Програмата „Правосъдие“ към ЕС. Този проект бе одобрен, но за съжаление класиран твърде назад, за да получи достъп до финансиране.

КЗД кандидатства по множество проекти по Програмите „Правосъдие“ и „Права, равенство и гражданство“ като асоцииран партньор в множество консорциуми. КЗД очаква класирането на проектите.

VIII. СЪТРУДНИЧЕСТВО С МЕДИИТЕ

И през 2016 г. КЗД предоставяше необходимата информация за работата си като антидискриминационен орган. Всяка седмица над 170 репортери от национални и регионални медии получаваха информация за предстоящите заседания на КЗД.

По запитвания на медии по определени теми бе давана писмена информация за оплаквания в Комисията по различни защитени признаци, които кореспондират с трудно решими проблеми в обществото – за дискриминация по признаците „пол“, „възраст“, за неудачите на хората с увреждания при намиране на работа; за бариерите, издигнати от работодателите пред бременните жени и майките с малки деца. Питания бяха отправяни за цялостната работа на КЗД през годината, за преобладаващите оплаквания на жалбоподателите и от коя сфера на обществения живот са те, за постановените общозначими решения, за броя постъпили жалби и сигнали и образувани преписки. В интервюта за национални електронни медии, вестници и информационни агенции беше представяна работата на Комисията като орган по равнопоставеност, превантивната ѝ дейност, работата с институции във и извън страната по проблемите на антидискриминацията. Два пъти в специализирано правно предаване на национална телевизия бяха излъчени интервюта на председателя на КЗД с обобщение за цялостната дейност на Комисията. В едночасов блок на национално радио председателят на КЗД запозна слушателите със спецификата на работата на институцията като квазисъд, с възможността за това, как и кога гражданите да потърсят помощта на Комисията, било то пряко в София, или чрез нейните регионални представители.

От кабинета на министъра на труда и социалната политика в началото на годината бе поискана информация за преписки в КЗД, свързани с дискриминация на бъдещи майки, за дискриминация по признак „пол“ и за сексуален тормоз в сферата на заетостта. Тя бе изготвена със статистика и примери от преписки в КЗД, за което бе отправена благодарност от страна на МТСП, а министър Калфин, запознат с подадената информация, подчерта при гостуването си в сутрешен блок на национална телевизия, че „... ако една дама, която след като забременее, усети дискриминация от страна на работодателя, то тя трябва веднага да подаде жалба в КЗД“.

През април се проведе кръгла маса с международно участие на тема: „Стандартите на Съвета на Европа в практиката и дейността на органите по равнопоставеност на държавите членки на Съвета на Европа“, организирана от Комисията за защита от дискриминация в рамките на председателството на България на Комитета на министрите на Съвета на Европа. Присъстваха медии, като в специализирано правно предаване на национална телевизия бяха отразени основни акценти от форума, придружени с интервю на председателя на КЗД.

Пак през април бе организирана пресконференция, за да бъдат представени резултатите от изпълнението на проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“. Присъстваха медии, национална телевизия със специален репортаж даде място в ефира си на случилото се на събитието.

Отново след отправени питання от регионалните центрове на КЗД бе изготвена необходимата статистика и информация за преписки, били те от региона или по определени признаци от цялата страна. Такава информация през годината бе давана на колегите от Пловдив,

Враца, Русе, Габрово, Велико Търново, Видин и др., за да послужи при участието им във форуми по места или пред медии.

През изтеклата година бе предоставяна информация на колегите от отдел АПМС, необходима за представянето на КЗД на форуми зад граница. Информацията обхваща преписки, образувани през годините в Комисията по определени защитени признаци; статистика по години, която да посочи преобладаващите оплаквания; тенденциите в образуваните преписки при различните защитени признаци и др.

Работата с медиите е обусловена от досегашната практика да се работи на принципа на уважението и зачитането на личността и труда на другия, стъпила на максимата – да работим с колегите така, че да си трябваме.

По-долу са изредени по месеци организирани медийни изяви на КЗД, присъствие на медии на открити заседания по преписки и друга информация за работата на КЗД:

През **януари 2016 г.** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през януари 2016 г.; подготовка и подбор на информация за кабинета на министъра на труда и социалната политика за преписки по признак „пол“ – жени бъдещи майки – статистика, примери; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за национално радио; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за национална телевизия; организиране на присъствие на репортер от национална телевизия на заседание по преписка; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за национална телевизия; извършване на всекидневен собствен мониторинг за публикации в медиите, свързани с дейността на КЗД; подготовка на прессъобщение по повод дискусията „Ненаучените уроци на холокоста“; подготовка на информация и снимки за сайта по повод дискусията „Ненаучените уроци на холокоста“; подготовка за регионалния представител в Разград на информация за преписки в КЗД за дискриминация в образованието; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за регионален клон на национално радио за дискриминация по признак „възраст“; осъществяване на контакт между жалбоподател в КЗД и национална телевизия; осъществяване на контакт между жалбоподател в КЗД и национална телевизия; подготовка на информация и снимки за сайта за кръгла маса по проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“.

През **февруари** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през февруари 2016 г.; подготовка на информация и снимки за сайта от дискусия „Не на ксенофобията, расизма и омразата в спорта“; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за БНТ; организиране на присъствие на репортери от шест национални медии на заседание по преписка в КЗД; подготовка за регионалния представител в Русе на информация за преписки в КЗД за дискриминация по признак „етническа принадлежност“ за представяне пред медиите; подготовка и организиране на интервю на председателя на КЗД за седмичен вестник; подготовка за регионалния представител във Враца на информация за решение на КЗД за болните от Алцхаймер; подготовка на информация за интервю на регионалния представител във Враца за интервю пред регионална медия; подготовка на информация за председателя за преписки по признак „увреждане“ за участие във форум; подготовка и организация на задължителни публикации по проект ОПРЧР в национален всекидневник; подготовка на информация и снимки за сайта от награждаването на победителите в конкурса за есе на тема „Уроци по толерантност“ – Бургас; подготовка на информация за национален всекидневник по преписка в КЗД; подготовка на информация за национален всекидневник по друга преписка в КЗД; подготовка на информация за национално радио по преписка в КЗД; подготовка на информация за национална телевизия за преписки в КЗД за дискриминация по признак „пол“, репортаж на тема „Дискриминирани ли са жените в България?“, излъчен на 6 март;

През **март** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през март 2016 г.; подготовка на информация и организация на интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия за репортаж с тема „И млади, и стари страдат от възрастова дискриминация на работното място“; подготовка на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национална телевизия на тема „Дискриминация в сферата на заетостта“; осъществяване на контакт между жалбоподател в КЗД и пловдивски всекидневник по преписка в КЗД; подготовка за регионалния представител в Разград на информация за преписки в КЗД за дискриминация по признаците „възраст“ и „увреждане“ за участие във форум по темата; подготвена информация за национална телевизия за преписки, свързани с дискриминация на жени в сферата на заетостта; подготвена информация за национална телевизия за преписки, свързани с дискриминация по признак „увреждане“; подготовка на информация и снимки за сайта от Деня на спасяването на

българските евреи; подготовка на информация за отдел АПМС за преписки в КЗД за дискриминация по признак „синдикална принадлежност“ по повод среща със синдикати от Дания; подготовка за регионалния представител в Пловдив на информация за преписки в КЗД за дискриминация по признак „етническа принадлежност“;

През **април** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през април 2016 г.; осъществяване на контакт между жалбоподател в КЗД и национална телевизия по преписка със сигналподател ЛГБТ-младежи; подготовка на информация за национален всекидневник за нови преписки и решения на КЗД; подготовка на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национална телевизия по повод решение на съда, свързано с решение на КЗД и ответник – Център „Фонд за лечение на деца“; прессъобщение до медиите за предстояща организирана от КЗД кръгла маса с международно участие на тема: „Стандартите на Съвета на Европа в практиката и дейността на органите по равнопоставеност на държавите членки на Съвета на Европа“.



Медии на кръгла маса, организирана от КЗД

Организиране на присъствие на медии на кръглата маса; подготовка на информация и снимки от кръглата маса за сайта; подготовка на информация за регионалния представител в Монтана, свързана с дискриминация по признак „етническа принадлежност“ по повод участие във форум по случай 8 април; подготовка и организиране на интервю на председателя за седмичен вестник; подготовка на информация и снимки от работна среща в Комисия за защита от дискриминация между г-н Алеш Ханек, експерт в отдел „Недискриминация и толерантност“ от централния офис във Варшава на Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа и представители на КЗД; прессъобщение до медии за самосезиране на КЗД; организиране присъствие на репортер от национален всекидневник на заседание по преписка в КЗД; прессъобщение до медиите за пресконференция по проект „Повишаване на капацитета на пенитенциарния персонал за превенция на дискриминация и зачитане на човешките права чрез обучение по европейски стандарти“.



Пресконференция, организирана от КЗД

Организиране присъствие на медиите на пресконференцията; подготовка на информация и снимки за пресконференцията, качени на сайта; подготовка и организация на задължителна публикация в национален всекидневник по проект за повишаване капацитета на персонала в затворите; подготовка и организация на задължителна публикация по проект ОПРЧР в национален всекидневник; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на представители на Асоциацията за култура и солидарност на изселниците от Балканите – Република Турция; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на посланика на Азербайджан; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на посланика на Русия.

През **май** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през май 2016 г.; подготовка на информация и снимки по повод посещение на представители на КЗД на заседания на работната група за подобряване на регистрирането и докладването на престъпления от омраза в ЕС, което се организира от Агенцията на Европейския съюз за основни права; подготовка на информация за прессъобщение, свързано с решение на КЗД; подготовка на информация за национален ежедневник за преписки, образувани по оплаквания на бъдещи майки от работодатели; подготовка на информация за национален ежедневник за преписка в КЗД; подготовка на информация за отдел АПМС за преписки по оплаквания, свързани с бежанци; подготовка на информация за отдел АПМС за преписки за дискриминация по признак „етнос“; подготовка за отдел АПМС на статистика за 2015 г. – брой жалби, преписки, решения, водещи признаци; подготвена информация за национална телевизия за преписки, свързани с дискриминация по признак „пол“; подготвена информация за национален всекидневник за преписки, свързани с дискриминация по признак „пол“ в сферата на заетостта; подготовка на информация за интервю на регионалния представител във Враца пред регионална медия; информация за национално радио за образувани преписки в КЗД за дискриминация при упражняване право на труд; организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка в КЗД; осъществяване на контакт между национална телевизия и жалбоподател в КЗД; организация на интервю на регионалния представител в Благоевград пред национална телевизия; информация за национален всекидневник за преписки по признак „етнос“ и тенденциите в оплакванията.

През **юни** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през юни 2016 г.; организиране присъствие на 6 медии на заседание по преписка в КЗД; подготовка на информация, организация на интервю на зам.-председателя на КЗД пред национална телевизия; информация за национално радио за решение на КЗД; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национален ежедневник; организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка в КЗД; организиране на присъствие на репортер на национален ежедневник на заседание по преписка в КЗД; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на посланика на Кралство Швеция; подготовка на информация за преписки по признак „увреждане“ и за оплаквания от общинска администрация за регионалния представител в Русе за участие във форум.



Медии на заседание на КЗД

През **юли** бяха извършени следните дейности:
 подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през юли 2016 г.; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национално радио; подготовка на информация и организация за интервю на зам.-председателя на КЗД пред национален ежедневник; организиране присъствие на репортер и оператор на 4 медии на заседание по преписка в КЗД; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на посланика на Израел; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национална телевизия; подготовка на информация за национална телевизия за преписки за дискриминация при упражняване право на труд.



Интервю на председателя на КЗД

През **август** бяха извършени следните дейности:
 подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национално радио; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред седмичен вестник; подготовка на информация за преписки от региона за интервю на регионалния представител във Враца пред регионална медия; подготвена информация за национален всекидневник за преписки, свързани с дискриминация в медиите чрез рекламни послания, клипове, слогани; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред регионален седмичен вестник.

През **септември** бяха извършени следните дейности:
 подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през септември 2016 г.; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред информационен сайт; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национално радио – регион Благоевград; подготовка на информация за отдел АПМС за медийните изяви на КЗД през последните 6 години, необходима за международно представяне; подготовка на информация за отдел АПМС за организирани форуми

от КЗД през годините като превантивна дейност срещу дискриминацията за международно представяне.

През **октомври** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през октомври 2016 г.; информация за национална телевизия по преписка в КЗД; информация за национален всекидневник за преписки, свързани с проблемите на бременни и млади майки с работодатели; подготовка на информация за няколко национални медии, свързана с жалби на параолимпийците; подготовка на информация за отдел АПМС за преписки по признаци „етнос“, „образование“ и „сегрегация“ за участие във форум; информация за национална телевизия по преписка в КЗД; подготовка на информация и снимки за сайта за посещение в КЗД на посланика на Пакистан; подготовка на информация и организация присъствие на председателя на КЗД в студиото на национално радио; организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка в КЗД.

През **ноември** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през ноември 2016 г.; организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка в КЗД; подготовка на информация за отдел АПМС за преписки по признак „раса“, както и преписки за бежанци за участие във форум; организиране присъствие на репортер и оператор на национална телевизия на заседание по преписка в КЗД; подготовка на информация за отдел АПМС за дискриминация срещу млади хора; информация за няколко медии за преписка, свързана с твърдяна дискриминация в трейлър към български сериал; подготовка на информация и организация за интервю на председателя на КЗД пред национално радио, свързано с дискриминация по признак „увреждане“; отразяване с текст и снимки за сайта на среща в КЗД с консултант от Международната организация на франкофонията (МОФ); отразяване с текст и снимки за сайта на участие на представители на КЗД в семинар на Европейската мрежа за равнопоставеност на тема „Борба с дискриминацията, основана на раса или етнически произход“.



Медии на заседание на КЗД

През **декември** бяха извършени следните дейности:

подготовка и изпращане на прессъобщения за национални и регионални медии за предстоящи заседания на КЗД през декември 2016 г.; подготовка на информация за национална телевизия за преписка в КЗД; подготовка на информация за здравен информационен сайт за преписка в КЗД; подготовка на информация за регионален вестник за преписки в КЗД, свързани с региона; подготовка на информация за преписки по признак „увреждане“ – статистика и казуси, за регионалния представител в Бургас за участие във форум; подготовка на информация за преписки, свързани със социалното осигуряване за регионалния представител в Разград за участие във форум.

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

През 2017 г. Комисията за защита от дискриминация ще продължи работата си за изпълнение на отговорностите, свързани с прилагане на ЗЗДискр., при спазване на принципите за независимост, ефективност и прозрачност, като определя и своите основни приоритети, 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, със засилване на последващия контрол по изпълнението на решенията на КЗД, с обмяна 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 стои и препоръката на Европейската комисия срещу расизма и нетолерантността, според която трябва да имаме свои регионални представители във всички областни центрове, като това е една от целите, по които ще продължим да работим.

В перспектива е реализирането на идеята за създаване към КЗД на Обществен съвет, в който ще бъдат поканени да участват неправителствени организации, работещи в сферата на недискриминацията, както и научни работници, които се занимават с проблемите и последствията, свързани с явлението дискриминация.

Друга амбициозна идея, чието реализиране е залегнало като перспектива в превантивната дейност на Комисията, е създаването на стратегия за защита от дискриминация, която да бъде общовалидна, както за субектите от държавния сектор, така и за субектите от частния сектор на общественния живот.

И през 2017 г. КЗД ще отдели особено внимание на установяването на двустранни отношения с различни чуждестранни дипломатически представителства, както и на сътрудничеството с НПО и висши учебни заведения.

КЗД ще продължи да бъде стабилен партньор при осъществяване външната политика на Република България във връзка с изготвяне позициите и докладите на Р България по линия на международните механизми за наблюдение, свързани с равенство и недискриминация. Успешното партньорство с МВНР, свързано с изготвянето на позиции и доклади на Република България във връзка с международни ангажменти, е приоритет за КЗД и през 2017 г.

КЗД ще продължи да участва активно в създадения с Решение №796/13.12.2013 г. на МС Национален механизъм по правата на човека към МВНР.

И през 2017 г. КЗД ще 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.

КЗД, която е национална контактна точка по престъпления от омраза към Бюрото за демократични институции и права на човека към Организацията за сигурност и сътрудничество в Европа, ще продължи усилията си за борба срещу словото на омраза и подобряване на регистрирането и докладването на престъпленията от омраза в България чрез всякакви форми. Представители на КЗД ще продължат да участват в експертни групи на международно ниво – в работната група към Агенцията за основните права и в работната група, организирана към групата на ЕС на високо ниво за борба с расизма, ксенофобията и други форми на нетърпимост, но така също и ще излъчва представители в междуетатствени работни групи, свързани със слово на омраза и престъпления от омраза на национално ниво.

През 2016 г. се постигна значително по-динамично сътрудничество между Европейската мрежа на органите по равнопоставеност и КЗД като член на мрежата. Членове на КЗД и експерти от отдел АПМС участват в експертни работни групи на Еквинет: „Законодателство за равнопоставеност“, „Формиране на политики“, „Равнопоставеност на половете“, „Комуникационни стратегии и политики“ и „Клъстер на органите с квазисъдебни функции“. През 2017 г. представителите на КЗД ще продължат да бъдат членове на тези групи, което е определящо за значението на българския орган за равенство при изготвянето на европейски стандарти и документи в областта на равенството.

Еквинет отчете добрите модел и практика на Комисията за защита от дискриминация и прие следващото второ заседание на работната група „Клъстер на органите с квазисъдебни функции“ през 2017 г. да се проведе в България, като се посети и открито заседание на състав на КЗД. 2017 г. е юбилейна за създаването на Еквинет и за КЗД ще бъде изключително важно да бъде част от заинтересованите страни, които ще разглеждат ключови въпроси за равенството в европейски аспект чрез различните семинарни и конферентни форми, предвидени в годишната програма на Еквинет.