

РЕШЕНИЕ

№ 272

гр. Търговище, 10.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ, IX СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Красимира Ив. Колева

при участието на секретаря Стела Й. Йорданова
като разгледа докладваното от Красимира Ив. Колева Гражданско дело № 20203530101431 по описа за 2020 година

С искова молба Вх.рег.№ 8136/09.11.2020г. /дата на пощенското клеймо – 05.11.2020г./ са предявени пред Районен съд /РС/-Търговище от ищец М. Н. АЛ. от гр. Търговище, чрез пълномощник адв. К.Б. и съдебен адрес в гр. П. против всеки един от двамата ответници:

1.Народно събрание на Република България и 2.Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи – гр. Търговище следните два обективно съединени икове:

1.Да бъде установено, че ответниците са допуснали и осъществили спрямо г-жа М.А. дискриминация, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр.;

2.Да бъдат осъдени ответниците да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от по-нататъшни нарушения, във връзка с констатираното нарушение по т. 41 “а“, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр.

Ищцата-М. Н. АЛ. твърди в исковата си молба следното:

До 31.07.2014 г., в продължение на близо 10 години, ищцата работи на трудов договор на длъжност „*****“ в група „*****“ при Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи - гр. Търговище - ЛРТТТ с код по НКПД *****.

Считано от 12.06.2014 г. тя ползва платен отпуск по член 164, ал.1 от Кодекса на труда (КТ) за отглеждане на дете до навършване на две годишна възраст.

Със Заповед № 3-1008/31.07.2014 г. на директора на ОД на МВР - Търговище трудовото правоотношение на г-жа А. е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т.2, предложение 2 от КТ - съкращаване на щата, считано от 01.08.2014 г.

Ищцата предявила пред РС-Търговище иски по чл.344 ал.1 т.1, т.2, т.3 КТ, последния във вр. чл.225 КТ и по чл.326 КТ.

Според аргументите, изложени в исковата молба, директорът знае, че към момента на издаване на заповедта за уволнение г-жа А. е в отпуск по майчинство и поради това тя се ползва от предварителна закрила съгласно чл. 333, ал. 1, т. 1 и т. 4 от КТ. Поради това, за да бъде преодоляна тази закрила и да бъде законосъобразно уволнението е необходимо да са налице: предварително разрешение от Инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1 от КТ и предварително разрешение от съответния синдикален орган, в който членува работника или служителя по чл. 333, ал. 4 КТ, тъй като г-жа А. е подала декларация за ползване на закрилата по чл. 333, ал. 1, т.1 и чл. 333, ал. 1, т.4 от КТ..

В исковата молба г-жа А. оспорва и извършения подбор във връзка с прекратяване на трудовия ѝ договор, *inter alia* защото не са спазени критериите по чл. 329, ал. 1 от КТ (повисока квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа) и защото показателите, въведени от работодателя по отделните критерии, противоречат и излизат извън нормативно определените по чл. 329 КТ. Ищцата оспорва поставената ѝ оценка, като твърди, че не е обективна и е занижена.

С решение № 74 / 12.02.2015 г. по гр. д. № 1204/2014 г. по описа на РСТ са уважени предявените иски, като съдът приема, че ответникът /работодателят/ не е получил валидно предварително разрешение за уволнение от синдикалната организация.

По жалба на ответника е образувано В. гр. д. № 77/2015 г. на Окръжен съд – Търговище. С Решение № 77 / 20.05.2015 г. по гр. д. № 77/2015 ОСТ отменя първоинстанционното решение и отхвърля предявените от г-жа М.А. иски. Според ОСТ, независимо, че г-жа А. е била в отпуск по майчинство към момента на връчването на заповедта, уволнението е законно, защото работодателят е получил предварително разрешение за уволнението ѝ от синдикалната организация.

Ищцата- г-жа А. подава касационна жалба срещу въззивното решение, но с Определение № 1233 от 05.11.2015 г., постановено по гр. дело № 3976/2015 г., ВКС не допуска касационно обжалване.

В случая е допуснато нарушение на основния принцип на равното третиране, като ищцата е третирана: - по-неблагоприятно от други служители, които са с по-дълъг стаж на заеманата длъжност (като се отчита само длъжността, заемана при същия работодател), като периодът в майчинство, непосредствено преди уволнението, не е отчетен за стаж и не е отчетен реалният стаж на длъжността за 2004 г. - 2014 г. и - по-неблагоприятно от други служители, които са имали възможност да участват в квалификационни курсове, по

времето, когато г-жа А. е ползвала двукратно (за двете си деца, родени през 2009 г. и през 2013 г.) отпуски за бременност и раждане, както и отпуски за отглеждане на малко дете.

В случаите на намаляване на щата, според чл. 333, ал.1, т.1 от КГ, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст, а според чл. 333, ал.4 от КТ, когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Разпоредбата на член 333, ал.5 от КТ предвижда интензивна закрила за бременна работничка или служителка или за работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, като такъв служител не може да бъде уволнен на основание съкращаване в щата.

Следователно българското законодателство - КТ позволява работничка и служителка, когато тя е в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, да бъде уволнена поради съкращаване в щата. Няма и друга норма от националното законодателство (включително в Закона за защита от дискриминация), която да не допуска уволнение или да въвежда по-висока степен на закрила.

Липсва и законова норма, която да задължава работодателя, при изработване на критериите за подбор да отчете, че причината за неучастието на работничка и служителка в организирания от него обучения, е отсъствието ѝ поради отглеждане на дете.

Липсва също законова норма, която да задължава работодателя, при изработване на критериите за подбор да отчете, че причината за липса на реален стаж на длъжността в последните няколко години, е отсъствието ѝ поради отглеждане на дете.

Липсата на уредена в закона закрила е в противоречие със задължението на държавата да гарантира спазването на принципите и на нормите на правото на Европейския съюз, а именно: Принцип на недискриминация и равенството между мъжете и жените.

Принципът на недискриминация е сред основните принципи на правото на Европейския съюз. Той е закрепен и развит в разпоредбите на Дял III на Хартата на основните права и свободи на Европейския съюз, поставени под общото наименование „Равенство”. Според Съда на ЕС забраната за дискриминация е „израз на общия принцип на равенството, който е сред общите принципи на общностното право “г.

Принципът на равно третиране на мъжете и жените е закрепен още в чл. 2 на Договора за Европейски съюз („ДЕС“) (преди в чл. 3 на ДЕО) - „ценностите на равенството” (първо изречение) и „равенство между мъжете и жените” като основна характеристика на европейското общество (второ изречение). Правото на равно третиране забранява както пряката, така и косвената дискриминация. Равенството между мъжете и жените, като основен принцип на законодателството на ЕС, се прилага за всички аспекти на обществения живот, включително по отношение на работата. Хартата за основните права на Европейския съюз в своя чл. 23 изисква „равенството между жените и мъжете да бъде гарантирано във всички области ”, но изрично посочва (като практически най-проблемни или типични

области на нарушение): „заетостта“ (равен достъп до работни места), „труда“ (всички условия на труд - работно време и т.н.) и „възнаграждението“.

Равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд

Според съображение 2 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите 1 СЕО, Решение от 19 октомври 1977, *Albert Ruckdeschel*, съединени дела 117/76 и 16/77, т. 7 (Директива 2006/54/ЕО) още веднъж потвърждава, че равенството между мъжете и жените е основен принцип по силата на член 2 и член 3, параграф 2 от Договора за ЕС, както и според практиката на Съда.

Освен това съгласно съображение 19 от Директива 2006/54/ЕО, осигуряването на равен достъп до заетост и професионално обучение, водещо до заетост, е основополагащо за прилагането на принципа на равното третиране в областта на заетостта и професиите.

Член 14, б. б) от Директива 2006/54/ЕО съдържа забрана за дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на достъпа до всички видове и всички равнища на професионално ориентиране, професионално обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит.

Завръщане от отпуск по майчинство

Член 15 от Директива 2006/54/ЕО гарантира и правото на жена в отпуск по майчинство, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си.

Забрана за уволнение

Според член 10, ал.2 от Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИ), когато уволнява работничка в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, работодателят е длъжен да посочи в писмен вид „основателни“ мотиви за нейното уволнение.

СЕС извежда / в Решение от 5 март 1996 г. по обединени дела C-46/93 и C-48/93, *Brasserie du pecheur* и *Factortame*/ следните универсални предпоставки за установяване на отговорността на държавата:

а. На първо място е изискването нарушената правна разпоредба/принцип от правото на ЕС да предоставя субективни права на частноправните субекти (независимо дали тя е закрепена в директива или в друг акт или представлява принцип на правото на ЕС);

б. Освен това, нарушението трябва да е „явно квалифицирано“ или „достатъчно

съществено“ - т.е. да е налице явно и сериозно нарушаване на ограниченията, които се налагат на свободата на преценка на държавата. За да определи дали едно нарушение е „явно квалифицирано“ или „достатъчно съществено“, националният съд трябва да държи сметка за характеристиките на случая, като например: (1) степен на яснота на нарушеното правило, (2) степен на свобода на преценка, която нарушеното правило оставя на националните органи, (3) дали поведението на институцията на ЕС е допринесло за неприемането, приемането или поддържането на национални мерки или практики в противоречие с правото на ЕС.;

с. Да е налице причинна връзка между нарушението на задължението на държавата и понесените от засегнатите страни вреди.

В конкретния случай с г-жа М.А.- ищцата по настоящото гр.дело са налице и трите предпоставки за реализиране на отговорността на ответниците - Народно събрание на Република България и Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи - гр. Търговище, защото:

-Народното събрание не е приело законодателство, което да гарантира спазването на цитираните принципи и норми от правото на ЕС, като по този начин е позволило нарушаването на тези права от страна на работодателя;

-Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи - гр. Търговище (публична институция, еманация на държавата, спрямо която нормите на директивите пораждат директен ефект) не се е съобразило с пряко приложимото към казуса право на Европейския съюз и е допуснало дискриминационно отнасяне. Въпреки привидния парадокс, че всички служителки, от които работодателят е трябвало да избира са били жени, засилената защита, която произтича пряко от правото на ЕС е изисквала той да посочи „основателни“ мотиви за уволнението именно на г-жа А., която е била в отпуск по майчинство, по силата на чл. 10, ал.2 от Директива 92/85/ЕИО. Извършването на подбор при критерии, противоречащи на принципи и норми от правото на ЕС, не може да представлява „основателен“ мотив за уволнение. Освен това, ответникът е следвало да предостави на ищцата възможност да участва в организираното обучение на кадрите, което е пропуснала в периода 2009 г. — 2010 г. (при раждането и отглеждането на първото си дете). Също така според разпоредбата на член 14, б. б) от Директива 2006/54/ЕО, г-жа А. има право да не бъде подложена на дискриминация, основаваща се на нейния пол по отношение на достъпа до всички видове и всички равнища на професионално ориентиране, професионално обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит. Прилагането на цитираното решение на СЕС /по дело C-136/95 - Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salaries (CNA VTS) срещу Thibault/, по аналогия към настоящия случай налага заключението, че неуведомяването от страна на работодателя на г-жа А. за възможност да придобие квалификацията, придобита от останалите служители, представлява нарушение на нормата на чл. 14, б. б) от Директивата, което нарушение впоследствие се инкорпорира и в заповедта за уволнение, както и в процесуалното поведение на ответника по поддържане на тезата за законност на

същата заповед за уволнение. В този смисъл и чл. 13, ал.3 от Закона за защита от дискриминация. Нещо повече, според разпоредбата на чл. 15 от Директива 2006/54/ЕО, след изтичане на отпуска по майчинство, служителката трябва да има възможност да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си. Вместо да бъде уволнена, след завръщане от отпуск за отглеждане на дете, при наличие на въведена технологична промяна, е трябвало да ѝ бъде осигурена същата възможност за обучение за придобиване на съответната на промените професионална квалификация, като на другите служители. В този смисъл и чл. 15, ал. 2 от Закона за защита от дискриминацията.

Редовно призована ищцата се яви лично и се представлява в открито заседание от пълномощника – адв. Н.Ф. от АК-Търговище /пълномощно - л. 155 по делото/ , който поддържа исковете така, както са предявени и моли да бъдат уважени ведно със законните последици. Постъпила е писмена защита от адв. Катина Б. /пълномощно от 11.07.2016г. - единствено да изготви искова молба от името на ищцата; л.9-оригинал на пълномощното, л.118-договор за правна защита и съдействие № 5709/11.07.2016г. - т.1.1.; л.120-декларация; л.121-протокол за преупълномощаване; л.122-ксерокопие на пълномощното/.

Ответникът- Народно събрание на Република България, в срока и по реда на чл.131 от ГПК подаде писмен отговор, съгласно който исковете са неоснователни и следва да бъдат отхвърлени. Твърди, че за да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. следва да са налице всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, а именно: 1) изпълнително деяние - акт, действие или бездействие, водещи до диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица; 2) защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.; 3) цел или резултат - засягане на права или законни интереси и 4) причинно-следствена връзка. В конкретния случай в исковата молба се твърди бездействие на Народното събрание, а именно, че не е приело законодателство, което да гарантира спазването на цитирани в исковата молба принципи и норми на ЕС, като по този начин е позволило нарушаването на тези права от работодателя.

Възразява, че не е налице бездействие на Народното събрание. Равенството във възможностите и премахването на дискриминацията като основен принцип в законодателството ни е закрепен, преди всичко, в чл. 6, ал. 2 КРБ. От друга страна в чл. 14 КРБ е прокламиран принципът, че „семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото“. От началото на 2004 г. Законът за защита срещу дискриминацията служи за основа на принципа на равенството пред закона, равенството в третирането и ефективната защита срещу дискриминацията. Детайлни антидискриминационни разпоредби се съдържат в Кодекса на труда (включващ редица разпоредби с развита закриляща функция спрямо женския труд), Закона за държавния служител, Закона за равнопоставеност на мъжете и жените и др. Законът за защита от дискриминация съдържа специални правила, имащи за цел предоставяне на антидискриминационна защита на работниците и служителите, включително и на жената-майка, при упражняване правото им на труд. Тези правила, обективирани в разпоредбите на

чл. 12 - чл. 28 от ЗЗДискр. създават задължения за работодателите в конкретни области.

Предвид наличието на конкретно разписани правни норми, с ясно очертани права и задължения, очевидно е, че не налице липса на уредена в закона закрила на принципа на недискриминация и равенство между мъжете и жените (чл. 4, ал. 1 и сл. от ЗЗДискр.), равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд (чл. 12, ал. 3, чл. 15, ал. 1 и ал. 2, чл. 24, чл. 26 от ЗЗДискр.) и завръщане от отпуск по майчинство (чл. 13, ал. 2 от ЗЗДискр.).

Освен посочената по-горе конкретна разпоредба на чл. 21 ЗЗДискр. („Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и II и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. “) законодателят е предвидил и изрична предварителна закрила при уволнение - чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ, която е в пълен синхрон с приложимото европейско законодателство.

Съгласно чл. 10 от Директива 92/85 „държавите-членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8. параграф 1. освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие“. Съгласно чл. 8, параграф 1, този отпуск е „най- малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика“. Съгласно чл. 163, ал. 1 КТ това е отпускът поради бременност и раждане, а именно 410 дни, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. В конкретния случай ищцата е уволнена по време на ползване на отпуск по чл. 164 от КТ, който съгласно националното законодателство е различен от отпуска по чл. 163 КТ. На второ място предвидената в чл. 10 от Директива 92/85/ ЕИО забрана за уволнение не е абсолютна, а е предпоставена от получаване на разрешение от компетентни органи. Същото законодателно решение е възприето в чл. 333, ал. 1, т. 1 и ал. 3 от Кодекса на труда, съгласно които работодателят може да уволни посочените в нормата работници или служители (измежду които е и работничка или служителка, която е майка на дете до 3- годишна възраст - т. 1 на ал. 1) само с предварително разрешение на инспекцията по труда и/или след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. От изложеното в исковата молба е видно, че процедурата е била спазена, ищцата е уволнена на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ след предварително получено разрешение от Инспекцията по труда и съответния синдикален орган, в който е членувала, а уволнението е било прието за законно от ОСТ. Не е налице различно третиране при засилената закрила на майката, която е в отпуск за отглеждане на дете, израз на което е чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ и защитата по чл. 333, ал. 5 КТ.

По отношение на Народното събрание не е налице първият от елементите от

фактическия състав на чл. 71, ал. 1 ЗЗДискр. - наличие на изпълнително деяние. Не са налице и останалите предпоставки относно твърдяното засягане на права или законни интереси и наличието на причинна връзка. От изложеното в исковата молба е видно, че действието, от което според ищецът са произтекли претендираните вреди, е прекратяването на трудовия договор, сключен между г-жа А. и нейният работодател. В случай че се установят вреди, то те са непосредствена последица от конкретни действия на органа по назначаване, след преценка на съответните обстоятелства, а не от законодателната дейност на Народното събрание.

За да бъде ангажирана извъндоговорната отговорност на държавата за вреди, причинени на частноправни субекти вследствие нарушение на правото на ЕС, следва да е налице нарушение на правна норма на ЕС, която има за предмет предоставяне на права на частноправни субекти, нарушението да е достатъчно съществено и наличието на причинно-следствена връзка между нарушението и вредата. Предпоставките за ангажиране на отговорността са кумулативни, като липсата на една от тях е достатъчна за отхвърляне на иска за обезщетение. Народното събрание е приело законодателство, с което на жените-майки се гарантира ефективно правото на труд, недопускането на дискриминация, осигуряване равнопоставеността в областта на заетостта и реализацията на труда. Освен това Народното събрание е създадо и правила, които гарантират „върховенство” на правото на Европейския съюз. Съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България международните договори, ратифицирани по конституционен ред, обнародвани и влезли в сила за Република България, са част от вътрешното право на страната. Те имат предимство пред тези норми на вътрешното законодателство, които им противоречат. В случай, че същите не са били спазени от работодателя на ищцата и са настъпили вреди, това не е пряка и непосредствена последица от законодателната дейност.

Редовно призован ответникът-Народно събрание, в първото открито заседание на 23.03.2022г. се представлява от гл.юрк. А.С. /л.127-пълномощно/ и в о.з. по същество – на 25.05.2022г. от гл.юрк. М.Г. /л.156-пълномощно/. Пълномощникът на ответника моли исковите да бъдат отхвърлени като неоснователни, както и да бъде присъдено юрк.възнаграждение. Съображенията изложени в писмения отговор се поддържат и в писмени бележки, подадени в срока по чл.149 ал.3 от ГПК.

Ответникът - Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/ - гр. Търговище, в срока и по реда на чл.131 от ГПК подаде писмен отговор, съгласно който исковите са неоснователни и следва да бъдат отхвърлени.

Предявените иски са неоснователни, като погасени по давност и следва да се отхвърлят без да се разглеждат по същество. Доколкото се твърдят нарушения в равното третиране на ищцата при извършването на подбора, предхождащ прекратяването на трудовото правоотношение и тези нарушения впоследствие се инкорпорират и в заповедта за уволнение, като акт, с който е осъществено увреждането, следва да се приеме прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата със заповед № 3-1008/31.07.2014 т. на директора на ОДМВР - Търговище. Крайният дискриминационен акт на работодателя в

случая би следвало да е издаването на уволнителната заповед. В случая е приложима 5 годишната давност по чл. 110 от ЗЗД и правото на ищцата да иска установяване на нарушение по ЗЗДискр и заплащане на обезщетение възниква от датата на нарушението, откогато започва да тече и давностния срок. Следователно, вземането е станало изискуемо от момента на връчване на заповедта - 31.07.2014 г. Исковете са предявени на 05.11.2020 г. - след изтичане на предвидения в закона 5-годишен давностен срок. Поради това правото на иск на ищцата е погасено по давност и предявените искове следва да се отхвърлят като неоснователни без съдът да разглежда спора по същество и да преценява дали спрямо ищцата е проявено дискриминационно отношение и дали същата е претърпяла неимуществени вреди в резултат на дискриминационно отношение.

При прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата и при предшестващия го подбор спрямо М.А. от страна на ответника ОДМВР - Търговище не е проявено дискриминационно отношение по признак "пол", така и на основата на друг признак, напр. „семеино положение“ или „лично положение“. Видно е от материалите по гражданското дело, образувано по исковата молба на г-жа А. за признаването на уволнението ѝ през 2014 г. за незаконно, че основанието за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение е свързано с обективна причина - съкращаване на щата, което се установява от заповед № К-4261/27.12.2013 г. на министъра на вътрешните работи за утвърждаване на щат на ОДМВР-Търговище и заповед № 8121К-567/03.06.2014 г. на министъра на вътрешните работи за изменение на негова Заповед № К-4261/27.12.2013 г., приложени по гр.дело № 1204/2014 г. по описа на Районен съд - Търговище. С последната заповед са съкратени три щатни бройки за длъжността "*****" в група "*****" при ОДМВР-Търговище. Преди прекратяването на трудовото правоотношение е извършен подбор, чиято законосъобразност е проверена в рамките на съдебното производство по посоченото по-горе гражданско дело, образувано по предявен иск с правно основание чл.344 от КТ.

Няма основания да се приема, че извършеното уволнение е на признак от посочените в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. Причините за него по никакъв начин не са свързани с ползвания от М.А. отпуск за отглеждане на дете. В извършения подбор е участвала още една служителка на длъжност "*****" в група ***, която също се е намирала в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, като спрямо нея е подхотено по същия начин и е оценена по същата методика.

Видно е, че преди да се пристъпи към извършване на подбор измежду служителите, заемащи съответната длъжност, от която се съкращават щатни бройки, е изготвена методика за оценяване на служителите, базирана на двата критерия, регламентирани в разпоредбата на чл.329 от КТ. Преди да бъде обявена със заповед на директора на ОДМВР - Търговище методиката е предварително съгласувана със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение в ОДМВР-Търговище. Нещо повече — методиката не е изготвена конкретно за подбора, в който е включена ищцата, за да се приеме, че при подготовката ѝ е проявена тенденциозност, целяща уволнение на служители на признак от посочените в чл.4, ал.1 от ЗЗДискр. и

конкретно на ищцата.

Разработената методика за оценяване на служителите е базирана на двата критерия, регламентирани в разпоредбата на чл.329 от КТ, а именно - професионална квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

Работодателят не е допуснал дискриминационно отношение, в смисъл че не е осигурил възможност на ищцата след завръщането ѝ от отпуск за отглеждане на дете да премине обучение за придобиване на съответната на промените професионална квалификация, като на другите служители, в разрез с разпоредбата на чл.15, ал.2 от ЗЗДискр., съгласно която след завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на лицето по чл.13, ал.3 се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация. От събраните по гр.дело № 1204/2014 г. по описа на Районен съд - Търговище гласни доказателства се установява, че в периода 2009-2020 г. в МВР е внедрена нова система за обработка на документи и служителите на група *** са преминали обучение, в което ищцата не е могла да участва, тъй като от 01.12.2008 г. до 30.11.2011 г. е била в отпуск за бременност и раждане и за отглеждане на дете. Видно е от писмените доказателства по делото, че след завръщането си на работа на 01.12.2011 г. ищцата е ползвала неколkokратно отпуск за временна неработоспособност, както и платен годишен отпуск (натрупан през периода, в който е ползвала отпуск по чл.163, ал.1 и чл.164, ал.1 от КТ), като от 28.06.2012 г., поради претърпяна злополука, е ползвала отпуск за временна неработоспособност, продължил до 25.12.2012 г. Наложилото ѝ се през м.юни дълго отсъствие от работа поради претърпяна злополука не е позволило да бъде преместена на работа в пункта за персонализация, където да се обучи да работи по този технологичен ред. Т.е. налице е обективна причина да не е организирано и проведено обучение на ищцата за работа с новата система за персонализация на документи. Няма данни и тя изрично да е поискала това и да ѝ е отказано от страна на работодателя. Т.е. причините за това, че на ищцата не е проведено обучение за внедрената по време на отсъствието ѝ през 2008 - 2011 г. нова система за обработка на документи не са свързани с каквато и да е форма на дискриминация по чл.4 от ЗЗДискр. На 28.04.2013 г. отново е излязла в отпуск за бременност и раждане. Посоченото по-горе се отнася и до твърдяните нарушения на член 2, ал.1, ал.3 и ал.4 от Директива 76/207/ЕИО, респ. член 14 и член 28 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 05 юли 2006 г. Ищцата не само не е лишена от оценяване, напротив - тя е включена в извършвания подбор наравно с останалите служителки на група ***, заемащи длъжност "*****", при същите условия за оценка съобразно приложената методика за оценяване. Факторите, повлияли на крайния резултат, няма нищо общо нито с пола ѝ, нито с положението ѝ на служител, ползвал и ползващ отпуск за отглеждане на дете.

Според ищцата работодателят е нарушил забраната за уволнение съгласно чл.10, ал.2 от Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19 октомври 1992 г., според който когато уволнява работничка в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство,

работодателят е длъжен да посочи в писмен вид "основателни" мотиви за нейното уволнение. От текста на член 10 на Директива 92/85/ЕИО е видно, че с посочената закрила се ползват работничките до края на отпуска си по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, според който продължителността на същия е най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

Съгласно чл.163, ал.1 от Кодекса на труда работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Това е отпускът, предвиден от националното законодателство и съответстващ на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1 на Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19 октомври 1992 г., през който работничката се ползва от закрилата по чл. 10 от същата директива.

Видно е от кадровата справка на М.А. (рег.№ 15057/13.06.2014 г.), че същата е в отпуск поради бременност и раждане от 28.04.2013 г. Към момента на извършване на подбора и на прекратяване на трудовото правоотношение срокът на отпуска поради бременност и раждане в размер 410, предвиден в националното законодателство, е изтекъл (на 11.06.2014 г.). т.е. към този момент г-жа А. не се ползва от закрилата по чл.10 от Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19 октомври 1992 г., включително тази по параграф 2, изискващ работодателят надлежно да посочи основателни мотиви за уволнението ѝ в писмен вид.

Към момента на уволнението ищцата не се е намирала в отпуск по чл.163 от КТ, поради което не се е ползвала от закрилата по чл.333, ал.6 от КТ. Ползвала се е от закрилата на чл.333, ал.1, т.1 от КТ, като майка на дете до 3-годишна възраст, в който случай се изисква предварително разрешение на инспекцията по труда; и на закрилата по чл.333, ал.4 от КТ, изискващ предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, когато това е предвидено в колективния трудов договор.

С писмо рег.№ 15563/18.06.2014 г. на директора на ОДМВР-Търговище е поискано предварително разрешение от Дирекция "Инспекция по труда" гр.Търговище. С писмо изх. № 0070- 1675/01.07.2014 г. на директора на Дирекция "Инспекция по труда" гр.Търговище е дадено предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на М. Н. АЛ..

На основание чл.333, ал.4 от КТ във връзка с чл.29, ал.1 от Колективен трудов договор № 1-34261/31.03.2014 г. с писмо рег.№ 16919/03.07.2014 г. на директора на ОДМВР-Търговище, адресирано до председателя на Синдиката на гражданската администрация в МВР /НСГА-МВР/, е поискано съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение на М.А., член на посочената синдикална организация. С писмо рег.№ 325/15.07.2014 г. Управителния съвет на НСГА-МВР е дал съгласие за прекратяване на трудовия договор на ищцата.

Дори и да се приеме, че нормата на член 10, параграф 2 от Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19 октомври 1992 г. е относима към процесния случай, то в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение са посочени такива. Заповедта е издадена в

писмена форма и съдържа мотиви относно основанията за прекратяване на трудовия договор, а именно - поради съкращаване на щата, предвид извършена промяна в щата на ОДМВР - Търговище със заповед № 8121К-567/03.06.2014 г. на министъра на вътрешните работи.

Спрямо ищцата не е допуснато неравенство в третирането и претенцията по чл.71, ал.1, т.1 от ЗЗДискр. е неоснователна и недоказана. Предявеният иск на основание чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр., се явява акцесорен спрямо първия, предявен на основание чл. 71, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. По отношение на претенцията по чл.71, ал.1, т.2 от ЗЗДискр., а именно - да бъдат осъдени ответниците да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от по-нататъшни нарушения, следва да се вземе предвид, че уволнението на ищцата е факт - с влязло в сила решение на съда исковите ѝ по чл.344, ал.1 от КТ са отхвърлени, като влезлият в сила съдебен акт е задължителен за страните по спора и съдилищата.

Редовно призован ответникът-ОД на МВР-Търговище, в открито заседание се представлява от гл.юрк. Л. Ж. В./ л.27-пълномощно/ , която моли исковите да бъдат отхвърлени като неоснователни по подробно изложените в писмения отговор съображения, като се присъди и юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, след като прецени по отделно и в тяхната съвкупност събраните по делото писмени и гласни доказателства, прие за установено следното от фактическа страна:

От писмените доказателства по приложеното гр.д. № 1204/2014 г. по описа на РС-Търговище:

Няма спор, че ищцата М. Н. АЛ. е работила при ответника-ОД на МВР-Търговище по трудово правоотношение от 10.11.2004г., като първоначално заеманата от нея длъжност е била „*****“-ЛРТП, с място на работа РДВР-Търговище, „*****“ в група „****“ и с допълнително споразумение от 24.01.2014г. е била преназначена на длъжност „*****“ в група „****“ при ОДМВР-Търговище, която длъжност е заемала и към момента на прекратяване на трудовия договор. На 31.07.2014г., 14.20 ч. на ищцата е било връчено предизвестие № 19118/31.07.2014г. /л.6/ за прекратяване на трудовия ѝ договор поради съкращаване на щата, като преди изтичане срока на предизвестията със заповед № 3-1008/31.07.2014г. /л.5/ трудовият договор е бил прекратен, считано от 01.08.2014год., на осн. чл.328, ал.1, т.2 от КТ, поради съкращаване на щата в ОДМВР-Търговище. В заповедта за уволнение работодателят е предвидил на ищцата да се изплатят обезщетение по чл.220 от КТ за неспазен срок на предизвестие и обезщетение по чл.224 от КТ-за неизползван платен годишен отпуск. Няма спор, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е връчена на ищцата на 31.07.2014год.

Съкращаване на щата в структурите на МВР е предприето още от м.09.2013г. /л.25-26/. Със заповед № 3-1411/30.12.2013г. на ВНД директор при ОД на МВР-Търговище е одобрена Методика за оценяване на включените в процедура по подбор служители, съгласно критериите и показателите, съгласувани с представители на синдикалните

организации и представители по чл.7, ал.2 от КТ в областната дирекция след проведени консултации /л.54/. Съгласно Методиката /л.55 и сл./ комисията оценява служителите чрез „Карта за оценяване на служителите“, включени в процедура по подбор по двата нормативно определени критерия: I.Професионална квалификация и II.Ниво на изпълнение на възложената работа. Към първия критерий показателите са : 1.образователна степен, свързана със заеманата длъжност; 2. допълнителна квалификация, свързана със заеманата длъжност; 3. проявени качества и умения при изпълнение на длъжността; 4. професионален опит, като за него се отчита придобитият трудов стаж на заеманата длъжност-за всяка прослужена година служителят получава по 0.2 т., но не повече от 3 т.-общо за показателя, като не се зачита времето през което служителят е ползвал законоустановен отпуск с продължителност повече от 6/шест/ месеца без прекъсване. Към втория критерий показателите са: 1.срочно, количествено и качествено изпълнение на работата; 2. състояние на дисциплината за последните четири години.

Съкращаването на щата в ОД на МВР-Търговище е съгласно заповед № 8121К-567/03.06.2014г. на министъра на вътрешните работи /л.77/, като наред с други длъжност и от други звена е следвало от група „*****“ от длъжност – „*****“, със средно образование, ЛРТП да се съкратят 3 щатни бройки и така по новия щат на ОД на МВР-Търговище от 9 щатни бройки остават 6 щатни бройки за тази длъжност /л.67/.

Работодателят преди да пристъпи към уволнението на три служителки, поради съкращаване на щата, заемащи длъжност – „*****“ в група *** е имал подробен график. Предоставена е информация на синдикалните организации за поетапно намаляване броя на заетите в спомагателните дейности служители /л.37/. Проведена е среща на 04.04.2014г., за която е съставен протокол, за процедура по консултиране между работодателя и синдикалните организации във връзка с предстоящите съкращения. /л.51/.

С уведомително писмо рег.№ 14547/09.06.2014г. Н-к „Човешки ресурси“ при ОД на МВР-Търговище е уведомил ищцата, че във връзка с включване в процедура по подбор, поради съкращаване на щата, следва в срок до 12.06.2014г. да представи оригиналните документи, удостоверяващи образователен ценз и допълнителна професионална квалификация, свързани със заеманата длъжност. Още в същия ден – на 09.06.2014г. ищцата е представила и е описала собственоръчно предоставените от нея документи /л.62/.

Със заповед № 3-808/12.06.2014г. на ВНД директор е пристъпено към извършване на подбор във връзка със съкращаване на щата за 3 щ.бр. на длъжност „*****“ в група ***; поименно са посочени всички 9 служителки, заемащи тази длъжност; определена е комисия в състав с председател и петима членове.

Изготвена е от Н-к „Човешки ресурси“ на 13.06.2014г. персонална кадрова справка за ищцата /л.81/, така както за всички други служители. Попълнена е от комисията за извършване на подбора карта за оценяване на служителите, включени в процедурата по подбор по критериите и съответните показатели /л.82/, така както за всички други служители участващи в подбора.

Видно от писмените доказателства /л.91-95/, ищцата е била в разрешен от

работодателя със заповед № 465/15.04.2009г. - отпуск по чл.163 ал.1 от КТ за периода от 15.04.2009г. до 14.01.2010г. и съответно в разрешен от работодателя със заповед № 3-100/19.01.2010г. - отпуск по чл.164 ал.1 от КТ за период от 15.01.2010г. до 23.01.2011г. , във връзка с отглеждане на първото и дете.

От справката за въведени болнични листи /л.88-90/ се установи, че се е наложило на ищцата да ползва отпуск поради временна неработоспособност поради трудова злополука в продължителен период от около шест месеца, считано от 28.06.2012г. до 25.12.2012г.

По същия начин, ищцата е била в разрешен от работодателя със заповед № 1016/09.09.2013г. – отпуск по чл.163 ал.1 от КТ за период от 10.09.2013г. до 11.06.2014г. и съответно в разрешен от работодателя със заповед № 3-781/09.06.2014г. – отпуск по чл.164 ал.1 от КТ за период от 12.06.2014г. до 21.06.2015г. , във връзка с отглеждане на второто си дете.

Съгласно чл.163 ал.1 от КТ работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер на 410 за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Съгласно чл.164 ал.1 от ГПК след използване на отпуска поради бременност и раждане, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на първо, второ и трето дете до навършване на 2-годишната му възраст и 6 месеца за всяко следващо дете.

С уведомително писмо рег.№ 15231/16.06.2014г. от ВНД директор на ОД на МВР-Търговище /л.138/, получено от ищцата на 17.06.2014г., 10.45ч. ищцата е поканена да представи декларация и заверени копия от документи, в случай, че спрямо нея е налице някое от посочените в чл.333 от КТ обстоятелства, даващи основание за закрила. Ищцата писмено е декларирала /л.139-140/ на 17.06.2014г., че ползва разрешен отпуск по майчинство /по чл.164 ал.1 от КТ/ и е приложила акт за раждане на детето. Работодателят преди да премине към уволнението на ищцата, за да преодолее защитата по чл.333, ал.1, т.1 от КТ е поискал писмено разрешение и е получил на 01.07.2014г. такова от Инспекция по труда –Търговище /л.141-142/.

По силата на чл.333 /“Закрила при уволнение“/ ал.1 т.1 от КТ, в случаите по чл.328 ал.1 т.2, 3, 5 и 11 от КТ , работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: работничка или служителка, която е майка на детето до 3-годишна възраст.

Съгласно чл.29 от КТД в системата на МВР, действащ към момента на прекратяване на трудовия договор на ищцата, който е приложен по делото работодателя може да прекрати трудовия договор на служител на основание съкращаване на щата и ли намаляване обема на работа само след предварително съгласие на синдиката, в който членува лицето. Безспорно е по делото, че ищцата е била член на Синдиката на гражданската администрация в МВР и поради това спрямо нея е бил приложим чл.29 от КТД и същата е ползвала и защитата по чл.333, ал.4 от КТ. С писмо от 03.07.2014г. /л.143/, работодателят е поискал предварително съгласие от НСГА-МВР за прекратяване на трудовите договори поради съкращаване в щата

на няколко служители, в това число и на ищцата, като видно от приложения /л.144/ по делото отговор от 15.07.2014г. работодателят е уведомен на 18.07.2014г. за решенията по протокол № 49 на УС на НСГА-МВР, а именно, че УС на НСГА-МВР не дава съгласие за прекратяване на трудовия договор на ищцата. На 21.07.2014г. работодателят отново е отправил искане до НСГА-МВР за даване разрешение за прекратяване на трудовия договор на ищцата /л.211/, като с писмо, получено от ответника на 31.07.2014г. /лист 210/ последният е уведомен, че с решение № 12 по протокол № 51 УС на НСГА-МВР дава съгласие за прекратяване на трудовия договор на ищцата. На същата дата 31.07.2014г. на ищцата е връчено предизвестие за прекратяване на договора и заповед за уволнение.

Съгласно чл.333 ал.4 от КТ, когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

Безспорно се установи от протокол за извършен подбор по реда на чл.329 от КТ № 15222/16.06.2014г., че след оценка по визираната по-горе методика, от назначената комисия за извършване на подбор, предложените за съкращаване 3 бр. служители на длъжност „*****“ в група *** са: 1. М. Н. АЛ. – с обща оценка 3.59; 2. Б. С. М. – с обща оценка 4.27 и 3. Д. С. Г. – с обща оценка 4.39. Освен ищцата М. Н. АЛ., още и Д. С. Г. е в отпуск за отглеждане на детето до навършване на 3-годишна възраст, докато Б. С. М. е председател на СО на НСГА при ОД на МВР-Търговище. Видно от писмените доказателства /л.82-85 и л.96-100/, и ищцата, и Д. С. Г. имат еднаква оценка 2.75 като средно аритметична оценка по първия критерий и еднаква оценка 2.20 като средно аритметична оценка по втория критерий, дадени от прекия ръководител – Н-к група *** при ОДМВР-Търговище – М.К.. И ищцата, и колежката и, които са на длъжност „*****“ в група ***, които са в отпуск за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст, в графа „коментар на оценявания“ са записали „Нямам възражения“.

След прекратяване на трудовото правоотношение от 01.08.2014г. по подадена на 21.08.2014г. от М. Н. АЛ. искова молба, с предявени обективно съединени икове по чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ, а именно: за признаване на уволнението със заповед № 3-1008/31.07.2014г. за незаконно и неговата отмяна; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ, е образувано гр.дело № 1204/2014г. по описа на РС-Търговище. С решение № 74/ 12.02.2015 г. по гр. д. № 1204/2014 г. по описа на РСТ са уважени предявените икове, като съдът приема, че ответникът /работодаателят/ не е получил валидно предварително разрешение за уволнение от синдикалната организация.

По въззивна жалба на ответника-ОД на МВР-Търговище е образувано В. гр. д. № 77/2015 г. на Окръжен съд – Търговище. С решение № 77 / 20.05.2015 г. по гр.д. № 77/2015 ОСТ е отменил първоинстанционното решение и е отхвърлил предявените от ищцата М.А. икове. Според ОСТ, независимо, че г-жа А. е била в отпуск по майчинство към момента на връчването на заповедта, уволнението е законно, защото работодателят е получил

предварително разрешение за уволнението ѝ от синдикалната организация.

Ищцата- М.А. е подала касационна жалба срещу въззивното решение, но с Определение № 1233 от 05.11.2015 г., постановено по гр. дело № 3976/2015 г., ВКС не допуска касационно обжалване.

Така, в крайна сметка, има влязло в сила на 05.11.2015г. решение по трудовия спор, започнал по гр.д. № 1204/2014г. по описа на РСТ.

За изясняване на спора от фактическа страна по настоящото гр.д. № 1431/2020г. по описа на РС-Търговище, в открито заседание на 25.05.2022г. съдът допусна до разпит две, посочени от ответника ОДМВР-Търговище свидетелки: 1. М. Сп. К. и 2. Т. К. Б., и двете без р.д. със страните, живущи в гр. Търговище. Св. К. е била Н-к група „*****“ /***/ през 2014г., а понастоящем пенсионер, докато св. Б. е работила през 2014г. на длъжност „*****“ в група *** при ОДМВР-Търговище. От показанията и на двете свидетелки се установи, че през 2009г. е започнала подготовката, а през 2010г. е стартирало издаването на ***** с абсолютно нови системи, въведени от фирмата СИМЕНС. Тогава са въведени новите биометрични данни, които са снемани на гише. Едната система е АИС *** или това е системата, по която се работи „на гише“, с гражданите, приемат се и им се връчват документи, снемат се биометрични данни, а втората система е Персонализация на документите за самоличност. Двете системи били абсолютно отделни една от друга, макар че в процеса на работа всичко било свързано. В края на 2009г. или началото на 2010г. двете свидетелки са били на обучение в София. След това дошли от фирмата на място в Търговище да инсталират техниката, да покажат как се работи, първо служителите наблюдавали, а след това сядали лично да пробват. Към всяко едно устройство, компютър, принтер и др., за всяко едно работно място имало указания на хартия-нормативни документи, правилници, инструкции и др. Технологиата на работа изисквала първо всеки един служител, без значение новоназначен или отсъстващ поради продължителен отпуск, да познава работата и да работи изключително добре „на гише“ и едва след това да се качи на втория етаж в сградата, за да работи в пункта за персонализация. След завръщането на ищцата М.А. от отпуск за отглеждане на първото дете трябвало да бъде обучена като нов служител, тъй като в момента на майчинството и системите са били сменени. След работата няколко месеца „на гише“ М. излязла в продължителен отпуск поради болест, свързана със счупване на крака. След завръщане от болничен, който е бил до 25.12.2012г. отново имало обучение за нея –за опресняване на знанията, които е придобила между края на първото майчинство и началото на отпуската поради временна неработоспособност, свързана с болничния. След няколко месеца ищцата излязла в отпуск за бременност и раждане за второто си дете и така не и е останало време да се качи на 2-я етаж и да се обучава на място в пункта за Персонализация. За втората система-Персонализация, всеки един служител е имал персонална смарт карта с индивидуална парола и така се е влизало в пункта. За М. също имало подготвена такава карта. Периодът на обучение на всеки един служител е строго индивидуален, не може предварително да се каже кой за колко време може да бъде обучен, защото един възприема по бързо новостите,

на друг му е необходимо повече време. За М. обучението за работа с новите системи реално е започнало- обучена е била за работа „на гише“, като се е обучавала, и с нормативните документи, указания, инструкции и пр. на хартиен носител, и практически е работила, заставайки на гише, приемайки документи на гражданите, а по отношение на втората система – в пункта за Персонализация – запознавала се е с нормативните документи, закони, правилници, наредби, указания, инструкции и пр. на хартиен носител, имала е възможност да наблюдава техниката, но лично не е сядала да работи практически на място в пункта за Персонализация. Преди да се извърши подбора на служителите, ****а Б. изготвила тест, подготвила въпросите, от нормативната база на цялата работа в група ***. Н-к група ***-К. се обадила на ищцата и я поканила да се яви за попълване на теста, като и обяснила, че ако не го попълни оценката и ще бъде по-ниска. Тогава М. отговорила на св. К., че не възразява, че оценката и ще бъде по-ниска. По същия начин и другата служителка, която била в отпуск по майчинство Д. Г. не се явила на теста и получила същата оценка като ищцата. Когато трябвало да се яви на теста, М. можела да се яви и след като другите, които са на работа са се явили, по друго време, в други дни – до ден, два, не точно в същия ден като работещите в момента. На М. е била дадена възможност да се подготви и да се яви на теста. Няма данни и доказателства по делото за наличие на такива уважителни причини /напр. заболяване свързано с хоспитализация или др./, пречатващи ищцата до невъзможност да се яви на теста. Започналото обучение на М. не е завършено, тъй като тя не е сядала на място, а там са 5 позиции, да работи в пункта за Персонализация. Практиката е такава, че когато един служител сам се почувства подготвен и Н-к група *** каже той да се качи в пункта за персонализация и да работи там, тогава ****ът започва да го обучава. Св. Б. не си спомня М. да е настоявала да се качи в пункта за персонализация, за да се обучава на практика.

Съдът кредитира показанията на разпитаните две свидетелки, тъй като те са непротиворечиви помежду си, но и кореспондират с писмените доказателства към делото.

В хода на изслушване на първата свидетелка К., ищцата /л.164/ заяви, че по време на работата е казвала на служители, на началника, на ****а, на колеги, че има желание да се качи горе- на 2 етаж в пункта за персонализация и да се обучава, но тъй като имало много работа „на гише“, трябвало да се поеме голям поток от хора, на нея и отговорили, че сега няма време, по-нататък. В този смисъл ищцата мисли, че и тя има вина, за това, че не е допускана да се обучава практически в пункта за персонализация, защото не е настоявала повече.

Ищцата счита, че ответниците са допуснали и осъществили спрямо нея дискриминация, като моли да бъде установено на осн. чл.4 § 3 от ДФЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във вр. чл.71 ал.1 т.1 от ЗЗДискр. Същата обосновава предявените иски с твърдения за липсата на уредена в закона закрила, което е в противоречие със задължението на държавата да гарантира спазването на принципите и на нормите на правото на Европейския съюз, а именно: принцип на недискриминация; принцип на равенство между мъжете и жените; равно третиране по отношение на достъп

до заетост, професионално обучение и повишение и на условията на труд; след завръщане на работничка от отпуск по майчинство да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имало право по време на отсъствието си; забраната за уволнение на работничка до края на отпуска по майчинство без работодателят да е изложил „основателни“ мотиви за уволнението.

Принципът на недискриминация е основен принцип на правото на Европейския съюз, прогласен в Дял III „РАВЕНСТВО“ от ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (2016/C 202/02), в сила от 01.12.2009г. Съгласно чл.21 „Недискриминация“ от ХОПЕС, т.1. Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Този принцип на правото на ЕС се отразява като пряк ангажимент на ЕС в ДОГОВОР ЗА ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ(консолидирана версия), в сила от 01.03.2020г., в ДЯЛ II „РАЗПОРЕДБИ С ОБЩО ПРИЛОЖЕНИЕ“, в чл.10, както следва: При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

Принципът на недискриминация е прогласен в Конституцията на Република България. Съгласно чл. 6. ал.2 от Конституцията на Република България /в сила от 13.07.1991г./, всички граждани са равни пред закона и 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. Основна законова рамка за недискриминация и защита от дискриминация дава Законът за защита от дискриминация /ЗЗДискр./, приет от 39-то Народно събрание на 16 септември 2003 г., в сила от 1.01.2004 г. Съгласно чл. 4. ал.1 от ЗЗДискр.,забранена е 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. Легална дефиниция за пряка дискриминация се съдържа в чл.4 ал.2 от ЗЗДискр. и това 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. Конкретни антидискриминационни разпоредби се съдържат в Кодекса на труда (включващ редица разпоредби с развита закриляща функция спрямо женския труд), Закона за държавния служител, Закона за равнопоставеност на мъжете и жените, Закон за насърчване на заетостта, Закон за здравословни и безопасни условия на труд и др. Законът

за защита от дискриминация съдържа специални правила, имащи за цел предоставяне на антидискриминационна защита на работниците и служителите, включително и на жената-майка, при упражняване правото им на труд. Тези правила, обективирани в разпоредбите на чл. 12 - чл. 28 от ЗЗДискр. създават задължения за работодателите в конкретни области.

Принципът на равенство между мъжете и жените също е основен принцип на правото на Европейския съюз, прогласен в Дял III „РАВЕНСТВО“ от ХОПЕС (2016/С 202/02), в сила от 01.12.2009г. Съгласно чл.23 „Равенство между жените и мъжете“ : Равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и възнаграждението. Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол. Този принцип на правото на ЕС се отразява като пряк ангажимент на ЕС в ДОГОВОР ЗА ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ(консолидирана версия), в сила от 01.03.2020г., в ДЯЛ II „РАЗПОРЕДБИ С ОБЩО ПРИЛОЖЕНИЕ“, в чл. 8: (предишен член 3, параграф 2 от ДЕО) Във всички негови дейности, Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.

Народното събрание на Република България в кръга на своите правомощия е приело Закон за равнопоставеност на жените и мъжете /обн. ДВ, бр. 33 от 26.04.2016 г./, с който се урежда провеждането на държавната политика по равнопоставеност на жените и мъжете. Равенството на мъжа и жената е основен принцип залегнал в СК /чл.2/, както и в цялото съвременно българско законодателство.

Принципът на равни възможности и равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъп до заетост, професионално обучение и повишение и на условията на труд е най-пълно застъпен в ДИРЕКТИВА 2006/54/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, в сила от 15.08.2006г. Според съображение (2) от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета: „Равенството между мъжете и жените е основен принцип по силата на член 2 и член 3, параграф 2 от Договора, както и според практиката на Съда. Тези разпоредби от Договора обявяват равенството между мъжете и жените за „задача" и „цел" на Общността и ѝ налагат позитивно задължение да го „насърчава" във всички свои действия.“ Също така съгласно съображение (19) от Директивата: Осигуряването на равен достъп до заетост и професионално обучение, водещо до заетост, е основополагащо за прилагането на принципа на равното третиране в областта на заетостта и професиите. Според съображение (23) от Директивата, от съдебната практика на Съда е видно, че неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. По силата на ГЛАВА 3 „Равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд“ от Директивата, чл.14 „Забрана за дискриминация“, т.1, б. б). Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния

или частния сектор, включително публичните органи по отношение на: достъпа до всички видове и всички равнища на професионално ориентиране, професионално обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит; и б. в). условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора.

Този принцип намира детайлна законова уредба в Глава втора „Защита от дискриминация“, Раздел I „Защита при упражняване правото на труд“ – от чл.12 до чл.28 в ЗЗДискр. Съгласно чл.13 ал.1 от ЗЗДискр. , работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. По силата на чл.21 от ЗЗДискр., работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. На основание чл.26 от ЗЗДискр., лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Правата на жената след завръщане от отпуск по майчинство са прогласени в ГЛАВА 3 „Равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд“ от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета, чл. 15 „Завръщане от отпуск по майчинство“, а именно: Жена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си. Тази изрична нормативна разпоредба отговаря на съображение (25). от Директивата.

В чл.14 от Конституцията на Република България е прогласено, че семейството, майчинството и децата са под закрила на държавата и обществото. Специалната закрила на жената майка е конституционно закрепена в разпоредбата на чл.47 ал.2 от Конституцията на Република България, която гласи: жената майка се ползва от особена закрила на държавата, която ѝ осигурява платен отпуск преди и след раждане, безплатна акушерска помощ, облекчаване на труда и други социални помощи.

Закрилата и предимствата на жената майка в България е законодателно уредена в редица разпоредби на Кодекса на труда /в сила от 01.01.1987г. с множество изменения и допълнения, последното от които до момента е изм. и доп., обн.ДВ бр. 25 от 29.03.2022 г., в сила от 29.03.2022 г./, като в т.ч. са например: чл.140 ал.4 т.3 КТ – забрана на нощния труд; чл. 147 ал.1 т.3 КТ-забрана на извънреден труд; чл.163 ал.1 КТ – отпуск поради бременност, раждане и осиновяване; чл.164 ал.1 КТ – отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст; чл.166 КТ- отпуск за кърмене и хранене на малко дете; чл.167а КТ – неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст; чл.168 КТ - платен отпуск за две и повече живи деца; както и Глава XV, раздел II от КТ – „Специална закрила на

жените“.

Изрично с разпоредбата на чл. 167б от КТ (Нов - ДВ, бр. 7 от 2012 г.) са уредени правата на работника или служителя, който се завръща на работа след отпуск, както следва:

(1) При завръщане на работа поради изтичане на отпуск по чл. 163 - 167а или поради прекъсване на ползването му работникът или служителят има право да предложи на работодателя изменение на продължителността и разпределението на работното му време за определен срок или други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят завръщането му на работа.; (2) С цел да се насърчи по-успешното съвместяване на трудовите и семейните задължения на работника или служителя работодателят е длъжен да вземе под внимание предложението по ал. 1, когато съществува такава възможност в предприятието.;(3) Работникът или служителят и работодателят могат да постигнат съгласие за изменение на трудовото правоотношение по чл. 119 и по време на ползването на отпуск по чл. 163 - 167а.

Българският законодател в лицето на Народното събрание на Република България е регламентирал специално в Кодекса на труда, Глава Х „Професионална квалификация“ задълженията, и на работодателя, и на работника или служителя за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на съответния работник или служител. Съгласно чл.228а, ал.2 КТ (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.), при продължително отсъствие на работника или служителя от работа работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения. На това задължение на работодателя отговаря задължението на работника или служителя, уредено в чл.228б КТ (Нов - ДВ, бр. 108 от 2008 г.), а именно: Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа.

Съгласно 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 или за отглеждане на дете, 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. Изрично е предвидено с разпоредбата на чл.15 ал.2 от ЗЗДискр., че след завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на лицето по чл. 13, ал. 3 се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация.

Всички тези визирани по-горе разпоредби в Кодекса на труда и в Закона за защита от дискриминация, приети от Народното събрание на Република България, детайлно въвеждат изискванията по чл. 15 - „Завръщане от отпуск по майчинство“ от Директива 2006/54/ЕО

на Европейския парламент и на Съвета.

Забрана за уволнение на работничките по смисъла на чл.2 от ДИРЕКТИВА 92/85/ЕИО НА СЪВЕТА от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО), в сила от 24/11/1992 г. Съгласно чл.10 „Забрана за уволнение“ от визираната Директива: С цел да се гарантира на работничките, по смисъла на член 2, упражняването на тяхното право за защита на здравето и безопасността им, което се признава от разпоредбите на този член: 1. държавите-членки предприемат необходимите мерки да се забрани уволняването на работничките по смисъла на член 2, за периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, посочен в член 8, параграф 1, освен в изключителни случаи, които не са свързани с тяхното положение и са разрешени от националното законодателство и/или установената в страната практика и, където е приложимо, след като компетентните органи са дали своето съгласие; 2. ако работничка, по смисъла на член 2, е уволнена през периода по точка 1, работодателят е длъжен надлежно да посочи основателни мотиви за нейното уволнение в писмен вид; 3. държавите-членки предприемат необходимите мерки за защита на работничките, по смисъла на член 2, от последиците от незаконно уволнение по смисъла на точка 1. Определения за целите на Директива 92/85/ЕИО на Съвета са формулирани изрично в чл.2, както следва: а) „бременна работничка“ е тази бременна работничка, която уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с националното законодателство и/или установената в страната практика; б) „работничка родилка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика, наскоро е родила и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика; в) „работничка кърмачка“ е тази работничка, която по смисъла на националното законодателство и/или установената в страната практика е кърмачка и уведомява работодателя си за своето състояние, в съответствие с това законодателство и/или практика. По силата на чл. 8 „Отпуск по майчинство“ от посочената Директива: 1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че работничките, по смисъла на член 2, имат право на непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност да бъде най-малко 14 седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика. ; 2. Отпускът по майчинство, определен в параграф 1, трябва да съдържа задължително отпуск по майчинство с най-малка продължителност две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или установената практика.

В конкретния случай относимите разпоредби на Директива 92/85/ЕИО на Съвета са по чл.2 б.„а“ и б.„б“ и по чл.8 – „отпуск по майчинство“ –непрекъснат отпуск по майчинство, чиято продължителност е най-малко 14 седмици /т.е. общо 98 дни преди и/или след раждането/ и задължително с най-малко продължителност 2 седмици /т.е. общо 14 дни преди и/или след раждането /. Отпуск по майчинство е формулирано като общото понятие,

което се използва за работничката в три хипотези: бременна, родилка, кърмачка.

В българското законодателство отпуските са подробно уредени в Глава VIII „Отпуски“, раздел I „Видове отпуска“ в Кодекса на труда и са ясно и точно разграничени: за бременна работничка и работничка родилка – чл.163 от КТ „Отпуск поради бременност, раждане и осиновяване“; допълнителен платен отпуск за отглеждане – чл.164 от КТ „Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст“; за работничка кърмачка – чл.166 от КТ „Отпуск за кърмене и хранене на малко дете“. Съгласно чл.163 ал.1 от КТ - Работничката или служителката има право на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете, от които 45 дни задължително се ползват преди раждането. Точно този отпуск за бременност и раждане е т.нар. в директивата „отпуск по майчинство“ – за бременната и работничката родилка. Съгласно чл.164 ал.1 от КТ - След използване на отпуска поради бременност, раждане или осиновяване, ако детето не е настанено в детско заведение, работничката или служителката има право на допълнителен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст.

Това разграничение между отпуск за бременност и раждане по чл.163 от КТ и допълнителен отпуск след него за отглеждане на детето до навършване на 2-годишна възраст по чл.164 от КТ е отразено и следва и в подзаконовия нормативен акт, който урежда детайлно процедурите за ползването - Наредба за работното време, почивките и отпуските /НРВПО/. Така в Глава III „Отпуски“, Раздел II „Отпуски за майчинство и осиновяване“ от НРВПО, в чл.45 се третира ползването на отпуск поради бременност и раждане в размер 410 дни за всяко дете /по чл.163 ал.1 от КТ/, а в чл.46 - отпуск за отглеждане на дете до двегодишна възраст /по чл. 164 ал. 1 от КТ/.

В конкретния казус, както се установи от писмените доказателства по трудовия спор в приложеното гр.д. № 1204/2014г. по описа на РС-Търговище, ищцата М. Н. АЛ. е приключила на 11.06.2014г. ползването на отпуска за бременност и раждане по чл.163 ал.1 от КТ и към момента на уволнението поради съкращаване на щата, считано от 01.08.2014г. тя ползва допълнителен платен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишната му възраст т.е. по чл.164 ал.1 от КТ, който е бил разрешен от работодателя със заповед № 3-781/09.06.2014г. за периода от 12.06.2014г. до 21.06.2015г. Прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата е след края на отпуска по майчинство на бременната работничка, работничката родилка и кърмачка, който е предвиден в националното законодателство в чл.163 ал.1 от КТ /410 дни т.е. над 58 седмици/ и който съответства на отпуска по майчинство по чл.8 параграф 1 във вр. чл.2 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета /14 седмици т.е. 98 дни/. Към момента на извършване на подбора по чл.329 от КТ /протокол от 16.06.2014г./ и към момента на уволнението и на 01.08.2014г. ищцата не е в отпуск по майчинство - поради бременност и раждане по чл.163 ал.1 от КТ, поради което и спрямо нея е неприложима хипотезата на чл.10 във вр. чл.8 от Директива 92/85/ЕИО на Съвета.

В националното законодателство на Република България е предвидено изрично с разпоредбата на чл. 21. от Закона за защита от дискриминация, че работодателят прилага

еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от същия закон /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 всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна/. Безспорно се установи, както по трудовия спор, така и по настоящото дело, че работодателят е приложил еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328 ал.1 т.2 предлож.2-ро от КТ и във връзка с това при подбора по чл.329 от КТ, без оглед на признаците по чл.4 ал.1 от ЗЗДискр.

Несъмнено се установи също, че работодателят неколкратно /след продължителното отсъствие на ищцата поради ползване на отпуск за отглеждане на първото си дете; след това поради ползване на отпуск за временна неработоспособност от трудова злополука и след това поради ползване на отпуск за бременност и раждане на второто си дете/, изпълнявайки задълженията си, разписани в чл.228а, ал.2 от КТ, в чл. 13 ал.3 ЗЗДискр. и чл.15 ал.2 от ЗЗДискр., които отговарят на европейските правни норми, е уведомил ищцата и и е предоставил възможности за запознаване с новостите в работата, за обучение за работа по новите системи за обработка на българските документи за самоличност. Безспорно се доказва, че ищцата се е обучавала на теория и на практика за работа с гражданите „на гише“ да приема и издава документи, както и се е обучила на теория за работа в пункта за персонализация в групата ***, като дори работодателят е бил подготвил и смарт карта с индивидуална парола за влизане в пункта за персонализация, където тя да наблюдава техническият процес. Обучението не е било завършено на практика до край, поради което и ищцата не е работила ефективно в пункта за персонализация. Не е имала възражения при уведомяването и от прекия ръководител, че поради неявяването и за проверка на знанията чрез решаване на тест, оценката и ще бъде по-ниска.

Доколкото уволнението на ищцата на 01.08.2014г. е на основание чл.328 ал.1 т.2 предлож.2-во от КТ –поради съкращаване на щата и към този момент тя ползва допълнителен платен годишен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2-годишна възраст/по чл.164 ал.1 от КТ/, същата се е ползвала от законовата закрила по чл.333 ал.1 т.1 от КТ т.е. само с предварително разрешение на инспекцията по труда, тъй като е майка на дете до 3-годишна възраст и законовата закрила по чл.333 ал.4 от КТ във вр. с чл.29 ал.1 от Колективния трудов договор /КТД/ т.е. с предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Несъмнено се установи от писмените доказателства, че работодателят е изискал и е получил своевременно от съответните компетентни органи предварително разрешение/предварително съгласие за уволнението на ищцата поради съкращаване на щата.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

Предявените субективно съединени от ищцата М. Н. АЛ. против всеки един от двамата ответници: 1. Народно събрание на Република България и 2. Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище, обективно съединение икове са:

1. Да бъде установено, че ответниците са допуснали и осъществили спрямо г-жа М.А. дискриминация, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр.;

2. Да бъдат осъдени ответниците да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от по-нататъшни нарушения, във връзка с констатираното нарушение по т. 41 "а", на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр.

Първият иск е обуславящ, вторият обусловен.

Съгласно разпоредбата на чл.4 § 3 от ДОГОВОР ЗА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (2016) , в сила от 01.11.1993г.: „По силата на принципа на лоялното сътрудничество, Съюзът и държавите-членки при пълно взаимно зачитане си съдействат при изпълнението на задачите, произтичащи от Договорите. Държавите-членки вземат всички общи или специални мерки, необходими за гарантиране на изпълнението на задълженията, произтичащи от Договорите или от актовете на институциите на Съюза. Държавите-членки съдействат на Съюза при изпълнението на неговите задачи и се въздържат от всякакви мерки, които биха могли да застрашат постигането на целите на Съюза.“ Относимите към предявените икове в настоящото съдебно исково производство правни норми в националното законодателство на Република България са дадени в Закона за защита от дискриминация, Глава IV „Производство за защита от дискриминация“, раздел II „Съдебно производство“, чл.71 ал.1 т.1 и т.2. Съгласно чл. 71 ал. 1 т.1 и т.2 от ЗЗДискр. извън случаите по раздел I /“Производство пред Комисията за защита от дискриминация“/, всяко лице, чиито права по този или по други закони, уреждащи равенство в третирането, са нарушени, може да предяви иск пред районния съд, с който да поиска: 1. установяване на нарушението; 2. осъждане на ответника да преустанови нарушението и да възстанови положението преди нарушението, както и да се въздържа в бъдеще от по-нататъшни нарушения. За да е налице проява на дискриминация по смисъла на ЗЗДискр. следва да са налице всички елементи от фактическия състав на приложимата специална правна норма, а именно: 1) изпълнително деяние - акт, действие или бездействие, водещи до диференциран подход към дадено лице или определен кръг лица; 2) защитен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.; 3) цел или резултат - засягане на права или законни интереси и 4) причинно-следствена връзка.

В конкретния казус, предвид изложените твърдения на ищцата, и установените от писмените и гласните доказателства, подробно обсъдени по-горе не се доказаха твърденията и, че първият ответник – законодателният орган на Република България - Народното събрание е бездействал и не е приел законодателство, което да гарантира спазването на цитираните по-горе принципи и норми от правото на ЕС, като по този начин е

позволило нарушаването на тези права от страна на работодателя. Освен водещият закон за осигуряване на недискриминация и равенство във възможностите, а именно Законът за защита от дискриминация, Народното събрание е приело детайлни антидискриминационни разпоредби в Кодекса на труда, Закона за държавния служител, Закона за равнопоставеност на мъжете и жените, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за здравословни и безопасни условия на труд, Закон за Министерството на вътрешните работи и др., които гарантират в съответната област спазването на принцип на недискриминация; принцип на равенство между мъжете и жените; равно третиране по отношение на достъп до заетост, професионално обучение и повишение и на условията на труд; след завръщане на работничка от отпуск по майчинство да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имало право по време на отсъствието си; забраната за уволнение на работничка до края на отпуска по майчинство без работодателят да е изложил „основателни“ мотиви за уволнението.

Предвид изложеното по-горе, съдът счита, че досежно първият ответник – Народното събрание на Република България не е налице първият от елементите на фактическия състав на чл.71 ал.1 т.1 от ЗЗДискр.-наличие на изпълнително деяние във форма на бездействие, както и не са налице останалите предпоставки относно твърдяното засягане на права или законни интереси и причинна връзка, което обуславя неоснователност на така предявения иск.

По отношение на втория ответник – ОДМВР-Търговище, при преценката на събраните по делото писмени и гласни доказателства се установи безспорно, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата, работодателят не е допуснал дискриминация по признак „пол“, „семеино положение“ или „лично положение“ или по някой друг от признаците по чл. 4 ал.1 от ЗЗДискр. Работодаателят уведомил ищцата и и осигурил възможности на няколко пъти след завръщането ѝ от продължителен отпуск и продължително отсъствие да премине обучение за придобиване на съответната на промените професионална квалификация, като на другите служители. Обучението не е било завършено по обективни причини с оглед времето до прекратяването на трудовото правоотношение. Ищцата е включена в извършвания подбор наравно с останалите служителки на група ***, заемащи длъжност "*****", при същите условия за оценка съобразно приложената методика за оценяване. Извършеният подбор по чл.329 от КТ преди прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата е законосъобразен и е проверен в съдебно исково производство по гр.д. № 1204/2014г. по описа на РСТ, решението по което се зачита и се ползва със задължителната сила за всички съдилища, учреждения и общини в Република България, по смисъла на чл.297 ГПК. Поискани са и са получени предварително разрешение, респ. предварително съгласие от съответните институции, заповедта за уволнение е издадена в писмена форма и съдържа мотиви относно основанието за прекратяване на трудовия договор, а именно - поради съкращаване на щата, предвид извършена промяна в щата на ОДМВР - Търговище със заповед № 8121К-567/03.06.2014 г. на министъра на вътрешните работи.

Съобразявайки изложеното по-горе, съдът счита, че в конкретния казус не се доказва, че ОДМВР-Търговище, публична институция, еманация на държавата, спрямо която нормите на ЕС пораждат директен ефект и в качеството на работодател на ищцата, е допуснала дискриминационно отнасяне спрямо ищцата в нарушение на приложимото право на ЕС. Не е налице първият от елементите на фактическия състав на чл.71 ал.1 т.1 от ЗЗДискр.-наличие на изпълнително деяние, както и не са налице останалите предпоставки относно твърдяното засягане на права или законни интереси и причинна връзка, което обуславя неоснователност на така предявения иск.

Неоснователността на обуславящият иска предпоставя неоснователност и на обусловения иск за осъждане на ответниците да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от по-нататъшни нарушения, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр.

По разноските:

Съгласно чл.78 ал.3 от ГПК, ответникът също има право да иска заплащане на направените от него разноски съразмерно с отхвърлената част от иска. По въпроса за дължимостта на съдебно-деловодни разноски от ищеца в производства по ЗЗДискр., съдът съобрази следното: Съгласно чл.75 ал.2 от ЗЗДискр. , за производствата пред съд по този закон не се събират държавни такси, а разноските са за сметка на бюджета на съда. В решение № 192/25.06.2014 г. по гр. д. № 5663/2013 г. на ВКС, IV г. о. е прието, че нормата на чл. 75, ал. 2 ЗЗДискр е аналогична на чл. 83 ГПК, чл. 359 КТ, § 35 ЗСПЗЗ относно иска по § 4и ЗСПЗЗ чл. 7, ал. 1, изр. 3 ЗВСОНИ и др., съгласно които разпоредби ишците не внасят държавни такси по делото, а разноските се поемат от бюджета на съдебната власт. Правилата уреждат отношенията на ишците с фиска, но не ги освобождават от задължението да възстановят на насрещната страна по спора направените разходи, когато искът е изцяло или частично неоснователен. Тези разходи на страната, в чиято полза е разрешен спора, само защото е имала процесуалното положение на ответник, не могат да останат за нейна сметка, нито ѝ се възстановяват от държавата. Смисълът на уредбата по чл. 78 ГПК е обезщетяване на всяка от страните по делото за средствата, с които е намалена имуществената ѝ сфера по повод съдебното производство, щом съдът е отсъдил по спора в нейна полза, а дори и без подобно решение, ответникът има право на подобно обезщетение за съдебно-деловодните разноски, ако с поведението си не е станал причина за завеждане на делото – чл. 78, ал. 2 ГПК. Нормата на чл. 75, ал. 2 ЗЗДискр. улеснява достъпа до правосъдие на пострадалите от дискриминационни действия, но не предвижда изключение от общия принцип за възстановяване на сумите, с които имуществото на ответника е намаляло поради неоснователност на претенциите на ищеца. В този смисъл е и съвременната съдебна практика на ВКС , напр. Определение № 18 от 27.01.2020 г. на ВКС по гр. д. № 1177/2019 г., IV г. о., ГК; Определение № 595 от 22.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 109/2019 г., III г. о., ГК. Съобразявайки изложеното, съдът счита, че ищцата следва да заплати на всеки един по отделно от двамата ответници сумата в размер на по 100 лв.,

представляваща разноси за юрисконсултско възнаграждение, на осн. чл. 78 ал.2 ГПК във вр. чл. 75 ал.2 ЗЗДискр. вр. чл. 78 ал.8 ГПК във вр. чл.37 ал.1 от ЗПП и чл. 23 т.4 от НЗПП.

Въз основа на изложените мотиви, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от ищцата М. Н. АЛ., ЕГН *****, съдебен адрес: гр. П., ул. *****, чрез адв. К.Б., против всеки един от ответниците: 1. Народно събрание на Република България, с адрес: гр. София-1169, площад „Народно събрание“ № 2, представлявано чрез пълномощник – гл.юрк. А. А. С. и 2. Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище, с адрес: гр. Търговище, ул. „Спиридон Грамадов“ № 36, представлявано чрез пълномощник-гл.юрк. при ОДМВР-Търговище- Л. Ж. В., искове: 1. Да бъде установено, че ответниците - Народно събрание на Република България и Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище, са допуснали и осъществили спрямо ищцата М. Н. АЛ. дискриминация, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 1 от ЗЗДискр. И 2. Да бъдат осъдени ответниците - Народно събрание на Република България и Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от по-нататъшни нарушения, във връзка с констатираното нарушение по т. 41 “а“, на основание чл. 4 § 3 от ДЕС и произтичащият от него принцип на ефективност, във връзка с чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр., като НЕОСНОВАТЕЛНИ.

ОСЪЖДА М. Н. А., ЕГН *****, съдебен адрес: гр. П., ул. *****, чрез адв. К.Б. ДА ЗАПЛАТИ на Народно събрание на Република България, с адрес: гр. София-1169, площад „Народно събрание“ № 2, представлявано чрез пълномощник – гл.юрк. А. А. С. , направените по делото разноси в размер на 100 лв. – юрисконсултско възнаграждение, на осн. чл. 78 ал.2 ГПК във вр. чл. 75 ал.2 ЗЗДискр. вр. чл. 78 ал.8 ГПК във вр. чл.37 ал.1 от ЗПП и чл. 23 т.4 от НЗПП.

ОСЪЖДА М. Н. АЛ., ЕГН *****, съдебен адрес: гр. П., ул. *****, чрез адв. К.Б. ДА ЗАПЛАТИ на Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище, с адрес: гр. Търговище, ул. „Спиридон Грамадов“ № 36, представлявано чрез пълномощник-гл.юрк. при ОДМВР-Търговище- Л. Ж. В., направените по делото разноси в размер на 100 лв. – юрисконсултско възнаграждение, на осн. чл. 78 ал.2 ГПК във вр. чл. 75 ал.2 ЗЗДискр. вр. чл. 78 ал.8 ГПК във вр. чл.37 ал.1 от ЗПП и чл. 23 т.4 от НЗПП.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните, пред Окръжен съд - Търговище.

Съдия при Районен съд – Търговище: _____

