

РЕШЕНИЕ

№ 144

гр. Търговище, 09.12.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ в публично заседание на тридесет и първи октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ТАТЯНА Д. ДАСКАЛОВА

Членове: МАРИАНА Н. ИВАНОВА
МИЛЕН ИВ. СТОЙЧЕВ

при участието на секретаря ЦВЕТЕЛИНА С. ТОТЕВА
като разгледа докладваното от МАРИАНА Н. ИВАНОВА Въззивно
гражданско дело № 20223500500204 по описа за 2022 година

Производството е по чл. 258 и сл. от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на М. Н. А., чрез процесуален представител адв. К. Б., гр. Пловдив, тел/факс: 032/264097, срещу решение № 272/10.06.2022г., постановено по гр.д. № 1431/2020 г. на Районен съд – Търговище, с което са ОТХВЪРЛЕНИ като НЕОСНОВАТЕЛНИ предявените от нея против всеки един от ответниците: Народно събрание на Република България, гр. София-1169, площад „Народно събрание“ № 2, представлявано от пълномощник - гл.юрк. А. С. и Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи /ОДМВР/-Търговище, представлявано от пълномощник-гл.юрк. при ОДМВР-Търговище- Л. Ж., искове: 1. Да бъде установено, че Народно събрание на Република България и ОД на МВР – Търговище, са допуснали и осъществили спрямо ищцата М. Н. 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., и 2. Да бъдат осъдени горепосочените ответници да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от понататъшни 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 ЗЗДискриминацията, и са присъдени разноски. С оплаквания, че решението е неправилно, поради нарушения на материалния закон, допуснато съществено нарушение на процесуалния закон и необоснованост, по подробно изложени съображения въззивникът моли съда да го отмени и да уважи предявените иски. Претендира разноски.

Оплакванията в жалбата са в следните насоки: Делото е разгледано от първоинстанционния съд без участието на прокурор в нарушение на член 10, ал.1 от ЗОДОВ във вр. с чл. 74, ал. 2 от ЗЗДискриминацията, представляващо съществено нарушение на процесуалните правила. Според жалбоподателката, противоречат на приложимия материален закон изводите в мотивите на съда, че спрямо нея не е приложима хипотезата на член 10, във вр. с чл. 8 от Директива 92/85/ЕИО, тъй като тя не е ползвала отпуск по член 163 от КТ (за бременност и раждане), а отпуск по член 164 от КТ (за отглеждане на дете до 2-годишна възраст); че Народното събрание не е бездействало, тъй като е приело множество специални закони и норми в защита на основния принцип за равенство и по-специално закрила на жените и на работничките, а ОД на МВР - Търговище се е съобразило със законовите изисквания, уведомило е ищцата за възможността да премине обучение по време на ползване на отпуска за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, както и да се яви на изпит за оценка. Изложени са подробни съображения по съществото на спора, абсолютно идентични с тези в исковата молба, позовавайки се на нарушение на европейското законодателство съгласно чл. 2, чл. 4, параграф 3 от Договора за Европейски съюз (ДЕС), (предишен чл. 10 и чл. 5 от Договора за създаване на Европейската общност); съображение 2, съображение 19, чл. 14, б. б и чл. 15 от Директива 2006/54/ЕО; чл. 10, ал. 2 от Директива 92/85/ЕИО и Съвета от 19.10.1992 г. – нарушение на принципа на недискриминация и равенство между мъжете и жените, равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишение, и на условията на труд; завръщане от отпуск по майчинство, забрана за уволнение. Позицията се на цитирано в жалбата решение на СЕС, извело универсалните предпоставки за установяване отговорността на държавата, стандарт, възприет и в чл. 2в от ЗОДОВ: а. 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.нарушението 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 институция на ЕС е допринесло за неприемането, приемането или поддържането на национални мерки или практики в противоречие с правото на ЕС и с. Да е налице причинна връзка между нарушението на задължението на държавата и понесените от засегнатите страни вреди. Счита за установени и трите предпоставки за реализиране отговорността на ответниците, като:

-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, спрямо която нормите на директивите пораждат директен ефект) не се е съобразила с пряко приложимото към казуса право на Европейския съюз и е допуснало дискриминационно отношение. 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 ищцата, 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), в месеците, в които е била на работа, като периодът, в който ищцата не е нито в отпуск, нито в болничен поради трудовата злополука, е повече от година след въвеждането на новата система за работа.

В постъпилия в срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК писмен отговор, чрез процесуален представител гл.юрисконсулт А. С., Народното събрание на РБългария, излага становище за неоснователност на жалбата, с молба да бъде потвърдено и присъдено юриск.възнаграждение, с доводи, че оспореното решение на първоинстанционният съд е правилно, законосъобразно и обосновано. Изложени са подробни съображения, мотивиращи становището му, че първоинстанционният съд последователно е изследвал нормативната уредба, касаеща равното третиране на мъжете и жените, в частност равното третиране по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишение и условията на труд, завръщане от отпуск по майчинство; правилни, логични и напълно в съответствие с фактите по делото, са изводите на съда, че НС, в кръга на своите правомощия, е приело детайлна антидискриминационна нормативна уредба, гарантираща в съответната област спазването на посочените признаци – позовавайки се на разпоредбите на чл. 12-28 от ЗЗДискр. във вр. с Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5.07.2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) и Директива 92/85/ЕИО от 19.10.1992 г.; излага съображение за неоснователност на оплакването в т. 50 от въззивната жалба, че от НС не са приети конкретни мерки за недопускане на неравно третиране, считайки, че с това си твърдение въззивницата влиза и в противоречие с цитираното от нея в т. 39 и т. 40 от въззивната жалба. Излага подробни съображения, че хипотезата на чл. 10 от Директива 92/85/ЕИО е неприложима спрямо жалбоподателката. Счита, че фактическите констатации на съда са напълно в съответствие с фактите по делото и събраните в хода на производството доказателства, от които е установено, че на ищцата е давана възможност да се подготви за предстоящия тест и оценяване, същата е имала достъп до нормативните документи за подготовка за теста, както и възможност да наблюдава новия процес на работа, вкл. ѝ е била изготвена индивидуална смарт карта и пин код, но тя не е проявила инициатива за заемане на работа в системата за персонализация, независимо от осигурената от работодателя възможност за това.

Отговор на въззивната жалба от ОД на МВР гр. Търговище ответник не е депозиран.

След проверка по чл. 269-272 от ГПК, съдът намира следното:

Въззивната жалба е допустима.

Решението е валидно и допустимо.

За да се произнесе по същество, съдът съобрази следното:

Предявените искове са обосновани с обстоятелството, че при уволнението на ищцата през 2014 г. спрямо нея е била допусната и осъществена дискриминация по пол и равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишение и на условията на труд, позовавайки се на съображение 2 и съображение 19 от Директива 2006/54/ЕО, на чл. 14, б. б и чл. 15 от цитираната директива (завръщане от отпуск по майчинство), както и предвидената забрана за уволнение с чл. 10, ал. 2 от Директива 92/85/ ЕИО на Съвета от 19.10.1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки.

Считайки, че първият ответник Народното събрание не е приел съответно законодателство, което да гарантира спазването на горесцитираните принципи и норми от правото на ЕС, като по този начин е позволило нарушаването на тези права от страна на работодателя, а вторият ответник – ОДМВР-Търговище не се е съобразил с пряко приложимото право на ЕС, и макар и избирайки между служители само от женски пол, не е спазил засилената защита, произтичаща пряко от правото на ЕС, изискващо да посочи „основателни“ мотиви за уволнението на ищцата, която е била в отпуск по майчинство, по силата на чл. 10, ал. 2 от Директива 92/85/ЕИО, с довода, че извършването на подбор при критерии, противоречащи на принципи и норма от правото на ЕС не може да е основателен мотив за уволнение, а и освен това като работодател не бил предоставил на ищцата възможност да участва в организираното обучение на кадрите, което е пропуснала през 2009-2010 г. (по време на раждането и отглеждането на първото си дете), ищцата предявява иск по чл. 71, ал. 1, т. 1 и 2 от ЗЗДискриминация за установяване на допусната спрямо нея дискриминация и иск ответниците да преустановят нарушенията, да възстановят положението преди нарушенията, както и да се въздържат от понататъшни нарушения.

Предявеният иск по чл. 71, ал. 1 , т. 3 от ЗЗДискр. е отделен в друго производство.

Ответниците са оспорили предявените срещу тях искове, с доводи, че

Народното събрание е приело съответна национална законодателна уредба, като цитираните от ищцата Директиви 2006/54/ЕО и Директива 92/85/ЕИО са транспорнирани в разпоредбите на чл. 12- чл. 28 Закона за защита от дискриминация – равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишение , на условията на труд (чл. 12, ал., чл. 15, ал.1 и 2, чл. 24, чл. 26 ЗЗДискр.), чл. 21 ЗЗДискр., закрилата по чл. 333, ал. 1 т. ,1 КТ. Излага съображения, че ищцата е била в отпуск по чл. 164 от КТ, докато защитата по чл. 10 вр. с чл. 8 от Директива 92/85 е съответна на отпуска, който съгласно българското законодателство съответства на този по чл. 163 КТ. Забраната по чл. 10 от Директивата не е абсолютна, а е предпоставена от съответни разрешения, в съответствие с които норми е закрилата на чл. 333, ал. 1, т 1 и т. 4 от КТ. Не налице и различно третиране в хипотезите на чл. 333, ал. 1 т. 1 и ал. 5 от Кт, тъй като не са налице сравними сходни обстоятелства.

В срока за отговор вторият ответник е направил възражение за давност, обуславящо неоснователност на иска само на това основание – изложил е съображения, че 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 давностният 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. Отделно от това излага подробни съображения, че не е осъществена твърдяната дискриминация, че основанието за прекратяване на трудовото й правоотношение е свързано с обективна причина - съкращаване на щата, а не с нейния пол, лично положение или че е в отпуск по майчинство, критериите, по които е извършен подбора отговарят на изискванията на чл. 329 от КТ и неговата

законосъобразност е установена от воденото съдебно производство, в слязло в сила решение на ОСТ, недопуснато до касация. На ищцата е била осигурена възможност за професионално обучение, уведомена е за дължимия тест и включването му в критериите за оценка; по време на прекратяване на ТПО ищцата е ползвала отпуск по чл. 164 от КТ, а не по чл. 163 от КТ, в каквато хипотеза е закрилата, съответна на чл. 10 във вр. с чл. 8 от Директива 92/85/ЕИО.

По фактите:

Ищцата е работила при ответника ОД на МВР-Търговище по трудово правоотношение, считано от 10.11.2004 г., първоначално на длъжност „систем-оператор по национални системи“- ЛРТП, с място на работа РДВР-Търговище, ”Пункт за персонализация” в група „БДС”; с доп.споразумение от 24.01.2014г. е преназначена на длъжност „системен оператор в група „БДС” при ОДМВР-Търговище, длъжност, заемала и към момента на прекратяване на трудовия договор.

На 31.07.2014г., 14.20 ч. на осн. чл. 328, ал. 1, т.2 предл. 2 във вр. с чл. 326, ал. 2 от КТ на ищцата е било връчено предизвестие № 19118/31.07.2014г. за прекратяване на трудовия й договор, поради извършена промяна в щата на ОД на МВР с МЗ рег. № 8121К-567/03.06.2014 г. - съкращаване на 3 (три) щатни бройки „системен оператор“ в група „ Български документи за самоличност“, в сила от 03.06.2014 година. Преди изтичане срока на предизвестието със заповед № 3-1008/31.07.2014г. на директора на ОДМВР-търговище трудовият договор е прекратен, считано от 01.08.2014 г., на осн. чл. 328, ал.1, т.2 от КТ-поради съкращаване на щата в ОДМВР-Търговище. Заповедта за прекратяване на ТПО е връчена на ищцата на 31.07.2014 г.

В развитото се производство по образувано по искова молба на ищцата гр.д. № 1204/2014 г. предявените искове с правно осн.чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ за отмяна на заповедта за уволнение като незаконосъобразна, за възстановяване на работа и заплащане на обезщетения на осн.чл.225 от КТ са отхвърлени с влязло в сила на 05.11.2015г. решение. Няма спор по делото, установява се и от събраните доказателства, че по време на прекратяване на трудовото й правоотношение (издаването на заповедта) ищцата е била в отпуск по реда и на осн.чл. 164 от КТ.

Установено е по делото, във връзка с изясняване на релевантните факти,

от които ищцата черпи доводи за осъществена спрямо нея дискриминация:

За периода от 15.04.2009г. до 14.01.2010г. ищцата е била в разрешен от работодателя със заповед № 465/15.04.2009г. отпуск по чл.163 ал.1 от КТ за отглеждане на първо дете;

За периода от 15.01.2010г. до 23.01.2011г. – в отпуск по чл. 164, ал.1 от КТ във връзка с отглеждане на първото си дете.

За периода от 28.06.2012г. до 25.12.2012г. - ищцата е ползвала отпуск поради временна неработоспособност, поради трудова злополука - около шест месеца.

От 10.09.2013г. до 11.06.2014г. е била в отпуск по чл.163 ал.1 от КТ за второто си дете, родено на 21.06.2013 г.

Съответно - отпуск по чл.164 ал.1 от КТ за период от **12.06.2014г.** до 21.06.2015г., във връзка с отглеждане на второто дете.

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/.

Вторият етап на 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 от група „БДС“ от длъжност „системен оператор“, със средно образование, ЛРТП се съкращават 3 щатни бройки, при което по новия щат на ОД на МВР-Търговище от 9 щатни бройки остават 6 щатни бройки за тази длъжност /л.67/. 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/.

В отговор на уведомително писмо рег.№ 14547/09.06.2014г. на Н-к „Човешки ресурси“ при ОД на МВР-Търговище, с което ищцата е уведомена за включването ѝ в процедура по подбор, поради съкращаване на щата, и предоставен срок до 12.06.2014 г. за представяне на оригинални документи,

удостоверяващи образователен ценз и допълнителна професионална квалификация, свързани със заеманата длъжност, същата е представила описаните от нея документи /л.62/.

Със заповед № 3-808/12.06.2014г. е пристъпено към извършване на подбор във връзка със съкращаване на щата за 3 щ.бр. на длъжност „системен оператор“ в група БДС; поименно са посочени всички 9 служителки, заемащи тази длъжност; определена е комисия в състав с председател и петима членове. 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: 1.Професионална квалификация и 2.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.

От приобщените писмени доказателства по приложеното гр.д. № 1431/20г. на РСТ, в частност протокол за извършен подбор по реда на чл.329 от КТ № 15222/16.06.2014г., се установява, че след оценка по цитираната Методика, от назначената комисия за извършване на подбор, предложените за съкращаване 3 бр. служители на длъжност „системен оператор“ в група БДС са: 1.М. Н. А. - 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. А., 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 БДС при ОДМВР- Търговище. И ищцата , и колежката

й, които са на длъжност „системен оператор“ в група БДС, които са в отпуск за отглеждане на дете до навършване на 3-годишна възраст, в графа „коментар на оценявания“ са записали „Нямам възражения“. Във връзка с част от релевантните за спора факти пред РСТ са събрани и гласни доказателства.

Правните изводи:

Предявени са искове с правно осн.чл. 71, ал. 1, т. 1 и т. 2 от ЗЗДискр.

Същите се преценяват от съда като допустими.

Съгласно изложеното в обстоятелствената част на молбата претенцията се основава на дискриминационно отношение, във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение между ищцата и втория ответник със заповед № 3-1008/31.07.2014 г., считано от 01.08.2014 г., на осн. чл. 328, ал.1, т.2 от КТ.

С отговора на исковата молба вторият ответник е направил възражение за изтекла 5- годишна давност. По аргумент от чл. 118 от ЗЗД, институтът на погасителната давност е процесуалноправен /погасява се не самото материално субективно право, а възможността същото да бъде защитено чрез предвидените способи за правна защита - възможността да се превърне в притезание/. Макар първоинстанционният съд да не се е произнесъл по така въведеното, своевременно възражение, настоящата инстанция намира, че дължи произнасяне. Съгласно установената съдебна практика началният момент на погасителната давност по исковите с правно осн. чл. 71 от ЗЗДискр. е от извършване на нарушението – в случая от издаването на заповедта 31.07.2014 г., при което към датата на предявяване на иска (05.11.2020 г.) е изтекла както специалната давност, предвидена в чл. 52, ал. 1 от ЗЗДискр., така и общата 5 годишна давност, съгласно чл. 110 от ЗЗД (в този смисъл Определение № № 1415/08.11.2011 г. по гр.д. № 788/2011 г. на ВКС, IV г.о., Определение № 265/23.03.2018 г. по гр.д. № 3798/2017 г. на ВКС, IV г.о. и др.). При това положение, искът е неоснователен /погасено е правото да се предявят субективните материални права пред съд, а не самите права/ и следва да се отхвърли без да се разглежда спора по същество.

Разгледани и по същество исковите са неоснователни.

За да е налице дискриминация, трябва да бъде установено не само по-неблагоприятно третиране, но и това, че то се дължи на някой от защитените признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр.

За основателността на иска по чл. 71, ал. 1 т. 1 от 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 случая ищцата се позовава на пряка дискриминация по пол по отношение на достъпа на заетост, професионално обучение и повишение и на условията на труд, позовавайки се на нарушение на чл. 14, б. б от Директива 2006/54/ЕО, на правото на завръщане от отпуск по майчинство – чл. 15 от Директива 2006/54/ЕО и забрана за уволнение, позовавайки се на чл. 10, ал. 2 във вр. с чл. 8 от Директива 92/85/ЕО на Съвета от 19.10.1992 г.

Понятието за непряка дискриминация, както е определено в чл. 2, параграф 1, б.б от Директива 2006/54 не може да бъде относимо към работнички, които попадат в обхвата на чл. 2 от Директива 92/85 . Разпоредбите, критериите или практиките, които водят до по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, не могат по дефиниция да бъдат „привидно неутрални“, тъй като тези разпоредби пораждаат последици за конкретните категории работнички, определени в чл. 2 от Директива 92/85. Следователно, когато работничка се позовава на тази директива, въпросът е дали са налице факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка дискриминация за целите на чл. 19, параграф 1 от Директива 2006/54.

Съгласно практиката на ЕС когато е било взето по причини, свързани **основно** с качеството на заинтересованото лице (лице, попадащо в една от защитените три категории по чл. 2 от Директива на Съвета 92/85/ЕИО от 19.10.1992 г. – бременна работничка, работничка-родилка“ и „работничка кърмачка“), решението за уволнение е несъвместимо със забраната за уволнение, предвидена в чл. 10 от тази директива (Решение от 11.11.2010 г., Danosa, C-232/09). Съответно не би било в разрез с посочения чл. 10 обаче решението за уволнение, взето в периода от началото на бременността до края на отпуска по майчинство, по причини, които не са свързани със състоянието на работничката, при условие, че работодателят писмено посочи

основателни мотиви за уволнението и че уволнението на заинтересованото лице е допустимо според съответното национално законодателство и/или според съответната национална практика, в съответствие с разпоредбата на чл. 10, т. 1 и 2 от директива 92/85/ЕИО.

Съгласно чл. 1 от Директива 92/85 г. целта на тази директива, която е десетата самостоятелна Директива по смисъла на член 16 (1) от Директива 89/391/ЕИО, е да се приложат мерки за насърчаване подобряването на безопасните и здравословни условия на труд на бременните работнички, на работничките-родилки или кърмачки. Съгласно легалните определения, дадени в чл. 2 :

За целите на тази Директива:

(а) *“бременна работничка”* означава бременна работничка, която е уведомила работодателя си за своето състояние, съгласно националното законодателство и/или националната практика;

(б) *“работничка-родилка”* означава работничка-родилка, която наскоро е родила дете по смисъла на националното законодателство и/или националната практика и е уведомила работодателя си за своето състояние, съгласно националното законодателство и/или националната практика;

(с) *“работничка-кърмачка”* означава работничка, която кърми детето си по смисъла на националното законодателство и/или националната практика и е уведомила работодателя си за своето състояние, съгласно националното законодателство и/или националната практика.

Изхождайки от горните позиции и разбирания за съответствие с разпоредбите на националното законодателство, и конкретно за уволнението на ищцата, съдът намира следното:

На първо място ищцата не се е позовала на обстоятелството, че е кърмачка, няма и наведени твърдения за това, а именно в тази хипотеза -б. (с) същата би имала закрила, доколкото безспорно не попада в категорията заинтересовани лица по б. (а) и (б). От данните по гр.д. № 1204/14 г. се установява единствено, че второто ѝ дете, за което е ползвала отпуск по майчинство, е родено на 21.06.2013 г., а прекратяването на трудовия ѝ договор е по време на ползван отпуск на осн. чл. 164, ал. 1 от КТ, а не по чл. 163 КТ.

Дори и да се приеме, че е част от защитените заинтересовани лица,

съгласно Директива 92/85 - на следващо място, от събраните по делото доказателства, в т.ч. и приложеното гр.д. 12104/2014 г. на РСТ, безспорно се установява, че прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата не е поради причина на нейното състояние – в отпуск по майчинство, а по обективна причина – съкращаване в щата, в която хипотеза, българското законодателство осигурява съответната закрила и защита, предвидена в разпоредбата на чл. 333, ал. 1, т. 1 от КТ, и тази защита в случая е преодоляна – преди уволнението работодателят е получил съответното становище/разрешение от съответния властен орган – Инспекцията по труда. Получено е разрешение и от съответния синдикален орган в предприятието, на осн.чл. 333, ал. 4 от КТ (предвид данните за членуването на ищцата в съответната синдикална организация).

Съкращаването в щата не е самоцелно, а е последица от предприето поетапно съкращаване в щата на МВР, в периода 2013-2014 година, съгласно цитираната заповед на министъра на вътрешните работи. Извършеното уволнение е въз основа и следствие на извършен подбор, който е бил предмет на проверка относно неговата законосъобразност, предмет на развилото се производство по гр. д. № 12104/2014 г. по описа на РС – Търговище, по което с влязло в сила решение е прието, че уволнението е законно. Ищцата е била уведомена за предстоящото уволнение, за предстоящия подбор, от нея са били изискани съответни документи, удостоверяващи образователен ценз и допълнителни професионални квалификации, свързани със заеманата длъжност (л. 6,7, 8, 62 от гр.д. № 1204/14 РСТ). От свидетелските показания се установява, че е била уведомена и за необходимостта от явяване на тест, свързан с проверка на нейните професионални умения, съобразно изискванията на заеманата длъжност, както и относно намаляване на оценката ѝ, поради неявяване на теста. Ищцата е подписала без възражение изготвената карта за оценяване от прекия ръководител.

Работодаателят е изложил своите „основателни причини“ и тези причини са именно съкращаването в щата, и извършения въз основа на ясна Методика подбор измежду 9 служителки, изпълняващи една и съща длъжност „системен оператор“ група БДС в ОДМВР – Търговище. Касае е се за предприето съкращаване в щата на ответната структура (в системата на МВР), която е била предприета на два етапа, в изпълнение на разпорежданията на

Министъра на вътрешните работи – първи етап- до 31.12.2013г., втори етап – до 30.06.2014г. за поетапно намаляване (л. 26) и последваща заповед № 8121К-567/03.06.2014г.

Разработената Методика за оценяване на служителите се основава на двата критерия, посочени в разпоредбата на чл. 329 от КТ: професионална квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа /да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре/. Освен това тази методика не е изготвена конкретно за подбора, в който е включена ищцата, за да се приеме, че при създаването ѝ е проявена тенденциозност, целяща уволнение на служители на признак от посочените в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр. и конкретно за ищцата. Това е методиката, въз основа на която се е извършвала оценката и при предходно съкращаване в щата, съгласувана е със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, работещи на трудово правоотношение в ОД на МВР Търговище.

Всъщност, българско законодателство, в съответствие с европейското, осигурява баланс по отношение на правата и задълженията и на двете страни в трудовото правоотношение, предвид правото на работодателя на квалифицирани професионално лица, в случая, във връзка с осъществяваната специфична дейност, изискваща съответствие на теоретични и най-вече практически познания в системата на БДС, а от друга - правото на служителя/работника на еднакво третиране и липса на дискриминационно отношение, като в това отношение специална закрила е предоставена на жените, свързана с бременност и майчинство.

Както отбелязва Европейската комисия, Директива 92/85 и в частност чл. 10, т. 1 от нея не задължава държавите-членки да предвидят в полза на бременните работнички и на работничките родилки или кърмачки предимство за оставане на работа, нито тъй предимство за преместване на друга работа. При все това тази директива, която съдържа само минимални изисквания, по никакъв начин не изключва възможността за държавите членки да осигурят по-голяма защита на заинтересованите лица, посочени в чл. 2 от Директивата, като отново се подчертае - на лицата, изрично посочени в чл. 2 от Директивата.

В тази връзка националното ни законодателство е предвидило много по-висока степен на защита в продължителността, начина и условията на

ползване на отпуск по майчинство и за отглеждане на дете, предвид регламентацията на „Отпуск поради бременност и раждане“ (чл. 163 от КТ) и на „Отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст“ (чл. 164 от КТ) и разпоредбата на чл. 8 от Директива 92/85: „О т п у с к по майчинство“:*1.Държавите-членки, предприемат необходимите мерки работничките по смисъла на член 2 да имат право на непрекъснат отпуск по майчинство с продължителност най-малко 14 седмици преди и/или след раждане в съответствие с националното законодателство и/или практика.*

2. Отпускът по майчинство, предвиден в алинея 1, трябва да включва задължителен отпуск от най-малко две седмици преди и/или след раждането в съответствие с националното законодателство и/или практика“.

Съгласно чл. 163 от КТ (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 68 от 2006 г., бр. 109 от 2008 г., в сила от 2.01.2009 г.) *„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“.* А съгласно чл. 164 (1) (Изм. – ДВ, бр. 54 от 2015 г., в сила от 17.07.2015 г.)*“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“.*

Трудовото правоотношение на ищцата е прекратено със заповед от 31.07.2014 г., считано от 01.08.2014 г., към която дата ищцата е била в отпуск по чл. 164, ал. 1 от КТ, а не в отпуск на осн.чл. 163, ал. 1 от КТ.

Неоснователен е доводът за приложимост и несъобразяване на чл. 15 от Директива 2006/54 *„Завръщане от отпуск по майчинство: 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“.*

В конкретния казус, след завръщането си от отпуск по майчинство за раждане на първото си дете, няма спор, че ищцата се е върнала на заеманата от нея позиция, в срокове и условия, които са не по-малко благоприятни за

нея: установява се от свидетелските показания, че както след завръщането ѝ на работа след първото майчинство, така и след продължителния болничен поради злополука, за около 6 месеца, на ищцата е било осигурено "отново обучение, т.е. опресняване на знанията" (л. 161). Предвид изложеното, не се установява и наличието на дискриминационно поведение в твърдяната от ищцата хипотеза на разпоредбата на чл. 14 б) от Директива 2006/54.

Предвид изложеното по-горе, съдът намира, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата, работодателят не е допуснал дискриминация по признак „пол“ или „лично положение“ или по някой друг от признаците по чл. 4, ал.1 от ЗЗДискр. Работодателят е уведомил ищцата и ѝ е осигурил възможности на няколко пъти след завръщането ѝ след отпуска по майчинство и отглеждане на първото дете, както и след отсъствието ѝ по здравословни причини (трудова злополука) да премине обучение за придобиване на съответната на промените професионална квалификация, като на другите служителки. Ищцата е включена в извършвания подбор наравно с останалите служителки на група БДС, заемащи длъжност "системен оператор", 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. При извършването му, съобразни настоящите мотиви, не е допусната дискриминация по отношение на ищцата на наведените от нея основания и дискриминационни признаци. Съобразяването на действителния стаж на заемата длъжност е само един от критериите, въз основа на който е извършен подборът. Значението на положен тест и включването му в оценката, дадена от прекия ръководител, е било указано на ищцата, като същата се е съгласила. 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 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.

Съобразявайки изложеното по-горе, съдът счита, че в конкретния казус не е установено, че ответникът ОДМВР-Търговище, в качеството на

работодател на ищцата, да е допуснал 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, както и на обусловения от него иск по чл. 71, ал. 1, т. 2 от ЗЗДискр.

По отношение на първия ответник:

Съдът намира, че не се установиха твърдяните от ищцата факти и обстоятелства - Народното събрание, като законодателен орган на РБългария да е бездействал, респ. да 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.

В съответствие с основния принцип за равенство във възможностите и премахването на дискриминацията (чл. 6, ал. 2 от Конституцията на РБългария) са разпоредбите на основния водещ закон за осигуряване на недискриминация и равенство, а именно Законът за защита от дискриминация (в сила от 01.01.2004г., със съответните изм.и доп бр. 7/2018г), въвел разпоредбите на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 05.07.2006 г., в т. ч. и тези, на които се е позовавала ищцата -чл. 12-28 от ЗЗДискр., създаващи задължения за работодателите в конкретни области. Не е налице липса на уредена в закона закрила на принципа на недискриминация и равенство между мъжете и жените (предвидена в чл. 4, ал. 1 и сл. от ЗЗДискр.), законодателно е възведено равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд (чл. 12, ал. 3, чл. 13, ал. 3, чл. 15, ал. 1 и ал. 2, чл. 21, чл. 24, чл. 26 от ЗЗДискр.) и завръщане от отпуск по майчинство (чл. 13, ал. 2 от ЗЗДискр.).

В съответствие с разпоредбата на чл. 21 ЗЗДискр.: *„Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. I, 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. “, българският законодател е предвидил изрична предварителна закрила при уволнение - чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ, която е в пълен синхрон с приложимото европейско законодателство, приети са детайлни антидискриминационни разпоредби в Кодекса на труда, в т.ч. разпоредби касателно дискриминация по пол, и специална засилена защита на правата на бременните жени, жените родилки, кърмачки и в отпуск по майчинство и за отглеждане на дете до 2 и до 3 г. възраст (чл. 333, ал. 1, т. 1, ал. 3, ал. 6, предвиждащ засилена закрила на работник или служител, ползващ отпуск по чл. 163 от КТ), чл. 163, чл. 164 КТ. Не е налице различно третиране при засилената закрила на майката, която е в отпуск за отглеждане на дете в чл. 333, ал. 1 т. 1 и защитата по чл. 333, ал. 5 от КТ (в каквато насока е едно от възраженията на ищцата - неоснователно), тъй като не са налице сравними сходни обстоятелства относно лицата, обект на закрила във всяка една от двете норми. Така възприетият законодателен подход е в отговор именно на засилената закрила на биологичното състояние на жената по време на бремеността и опазване на плода, съответно на уязвимото положение по време на лечението ин-витро. В подобно съотношение са и нормите на чл. 333, ал. 1 от КТ и чл. 333, ал. 6 КТ, което е в пълно съответствие с предвидената в Директива 92/85 засилена закрила на посочената група заинтересовани лица, съгласно чл. 2 от Директивата.

В тази връзка като неоснователно се преценява от въззивния съд и оплакването в жалбата, че е налице бездействие на НС и поради това, че разпоредбите на КТ позволявали работничка или служителка в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст да бъде уволнена поради съкращаване в щата, а липсвала и друга такава норма от националното законодателство (вкл. и в ЗЗДискр.), която да не допуска уволнение или да въвежда по-висока степен на закрила. Горесцитираните норми от КТ са в унисон с разпоредбите на чл. 10, ал. 2 от Директива 92/85/ЕИО и дават гаранции за установената засилена по отношение на категорията работнички и служителки от посочената група.

По отношение на критериите за подбор, предвид доводите във въззивната жалба (т.15 и т.16) и исковата молба за липса на съответна законова норма – съдът намира същите за твърде детайлни, още повече, че самата жалбоподателка не се позовава на наличието на конкретна норма от правото на Европейския съюз (Регламент, Директива), която да въвеждат

подобно детайлно изискване и защита.

Предвид изложените доводи съдът намира за неоснователен предявеният срещу Народното събрание иск по чл. 71, ал. 1 от ЗЗДискр., обуславящо неоснователност и на обусловения иск по чл. 74, ал. 1 т. 2 от ЗЗДискр.

Доколкото се касае до иски по чл. 74, ал. 1 т. 1 и т. 2 от ЗЗДискр., а производството по иска чл. 74, ал. 3 от ЗЗДискр. е отделено в друго дело, участието на прокурор не е задължително.

Районният съд е достигнал до същия правен извод и краен резултат, като съдът споделя изцяло изложените от него доводи и съображения и на осн.чл. 272 от ГПК препраща към мотивите на първоинстанционното решение.

С оглед изхода на делото, основателно се явява искането за присъждане на юриск. възнаграждение в полза на първия ответник Народното събрание в размер на 150 лв., на осн. чл. 78, ал. 2 ГПК във вр. с чл. 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. Вторият ответник не е претендирал разноски.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 272/10.06.2022 г., постановено по гр.д. № 1431/2020 г. на Районен съд – Търговище, като правилно и законосъобразно.

ОСЪЖДА М. Н. А., ЕГН *****, съдебен адрес: гр. Пловдив, ул. „Х.К.-“ № 1, „Д.Ц. Пловдив“, ет.6, офис 606, чрез адв. К. Б. ДА ЗАПЛАТИ на Народно събрание на Република България, с адрес: гр. София- 1169, площад „Народно събрание“ № 2, направените по делото разноски в размер на 150 лв. - юрисконсултско възнаграждение за въззивната инстанция, 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 може да бъде обжалвано пред Върховен касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните на основанията по чл. 280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____