

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Harassment in the workplace – legal nature, consequences and legal protection

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2006

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106253/>
MPRA Paper No. 106253, posted 28 Feb 2021 18:49 UTC

ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО – СЪЩНОСТ, ПОСЛЕДИЦИ И ПРАВНА ЗАЩИТА

Ивайло Стайков*

I. През септември 2003 г. Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗДискр)¹. Раздел I на глава II от ЗЗДискр (чл. 12-28) е посветен на материалноправната защита от дискриминация при упражняване на правото на труд. Съобразно предмета на правно регулиране и отрасловото деление на българската правна система, правните норми, съдържащи се в разпоредбите на този раздел, трябва да се определят като трудовоправни норми. С приетите юридически забрани за дискриминация и юридически задължения за работодателя като страна на индивидуалното трудово правоотношение се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията. Новите разпоредби имат отношение към преобладаващата част от основните институти на индивидуалното трудово право и се отнасят до всички етапи от развитието на динамичното трудово правоотношение. По този начин се изгражда цялостната философия и конкретните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство².

II. Член 13 и следващите от Закона за защита срещу дискриминацията регламентират различни забрани и юридически задължения за работодателя, свързани с **осъществяването на индивидуалното трудово правоотношение.**

* доктор по право, ст. ас. по трудово и осигурително право в НБУ – град София.

¹ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп. Законът е в сила от 1 януари 2004 г.

² За някои аспекти на забраната и защитата срещу дискриминация в трудовите отношения по Закона за защита срещу дискриминацията вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42; Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 128-149; **от него:** Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116; Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременен право, 2003, № 6, с. 16-31.

Няма значение дали основанието за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е трудов договор или конкурс.

Забраните за работодателя са формулирани като **юридически задължения за действия** (активно поведение) в качеството му на страна по индивидуалното трудово правоотношение. Но зад всяко задължение за действие се открива и едно второ юридическо задължение – за **бездействие**, за въздържане от действия, представляващи дискриминационни актове. Това са забрани за дискриминиране на работника или служителя от работодателя, когато последният осъществява трудовите си права по трудовото правоотношение. Разглеждайки в единство всичките забрани, може да се направи изводът, че при съществуването на трудовото правоотношение работодателят, упражнявайки своята работодателска власт (нормативна, управленска, дисциплинарна) е длъжен да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в своето предприятие. Тази забрана е формулирана в обобщен вид и в чл. 8, ал. 3 КТ.

От друга страна, всяка една от законовите забрани е доразвитие на основно трудово задължение на работодателя по трудовото правоотношение (напр. задължението да осигури здравословни и безопасни условия за труд; да заплаща уговореното трудово възнаграждение). Доразвитието е спрямо защитата от дискриминация на работника при изпълнението на възложената работа и упражняването на трудовите му права по трудовото правоотношение. Забраната за дискриминация, разгледана като **юридическо задължение за работодателя** при осъществяване на трудовото правоотношение, кореспондира на субективното право на работника или служителя на равно третиране и на равни възможности при упражняване на неговите трудови права. Погледнато от гледна точка на целта на тези забрани за дискриминация, се вижда, че тяхното изпълнение от работодателя е същевременно изпълнение и на едно специфично за него юридическо задължение в рамките на трудовото правоотношение – да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение (чл.

127, ал. 2 КТ). Всеки акт на дискриминация в една или друга степен накърнява човешкото достойнство. Това е особено подчертано при трудовите отношения, защото по-голяма част от съзнателния човешки живот преминава в труд, а преобладаваща част от трудещите се полагат труда си по трудови правоотношения. Всяка форма на трудова дискриминация има като цел (съзнавана или несъзнавана) и резултат накърняване на трудовото достойнство на работника или служителя³. Неслучайно в преамбюлите на всички универсални международноправни актове в областта на правата на човека, както и в конвенциите на Международната организация на труда, посветени на забраната за дискриминация, се посочва, че една от целите, за които се приемат, е утвърждаване на вярата в основните права на човека, в достойнството и ценността на човешката личност и в равноправието на мъжете и жените⁴, както и правото на хората да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство и с равни възможности⁵. В чл. 6 от Конституцията са регламентирани в своята философска взаимовръзка фундаменталните човешки права, които стоят в основата на демократичната държава – правото на свобода, правото на равенство, правото на достойнство и забраната за дискриминация⁶. Следва да се направи изводът, че дискриминацията, във всяка от формите ѝ, представлява нарушаване на правата на човека и по-конкретно на правото на човешко достойнство. Това важи с особена сила за трудовите права като едни от основните социално-икономически права на човека и за трудовото достойнство като елемент от човешкото достойнство изобщо⁷.

³ В литературата е дефинирано и понятието трудова чест – уважение на достойнството и трудовата репутация на работника от страна на обкръжаващите го, както и оценката на неговите нравствени и трудови качества. Така **Бару, М. И.** Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва: Наука, 1966, с. 26. Вж. и **Гулиев, В. Е., Рудинский, Ф. М.** Демократия и достоинство личности. Москва: Наука, 1983, с. 152 и 159.

⁴ Вж. Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените от 1979 г.

⁵ Вж. Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.

⁶ Вж. **Спасов, Б.** Достойнството като конституционно понятие. – Съвременен право, 2001, № 4, с. 17-25; **Павиа, Мари-Люс** Откриване на принципа на достойнството на човешката личност. – В: Сборник Теоретични проблеми на защитата на основните права в европейските държави. С., 1998, с. 55-59.

⁷ Достойнството на личността е включено и в легалната дефиниция на термина “гормоз” като форма на дискриминация, вкл. и такава на работното място (вж. § 1, т. 1 ДР на ЗЗДискр). Нежеланото поведение на

В българската трудовоправна литература е посочвано, че съдържанието на трудовия договор се характеризира с взаимност на субективните права и юридическите задължения на страните (арг. чл. 124-129 КТ). От една страна, те са насрещни – на всяко задължение на работника или служителя съответства задължение на работодателя. От друга страна, на юридическите задължения на едната страна по правоотношението съответстват корелативни субективни права на другата страна. Обоснована е тезата, че един от съществените белези на юридическата характеристика на трудовия договор е неговата синалагматичност – на задълженията на едната страна съответстват задължения на другата. Но тази синалагматичност не е пълна, защото има задължения, които не са синалагматични. Като класически пример се посочва задължението на работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд (чл. 275, ал. 1 КТ), което работодателско задължение не е обусловено от задължението на работника да съблюдава изискванията за създадените условия. Работодателят е длъжен да изпълни това свое публичноправно задължение независимо от това дали работникът или служителят съблюдава, или не изискванията относно установените здравословни и безопасни условия на труд⁸.

Като изключение от принципа за синалагматичността на трудовия договор следва да се разглежда и задължението на работодателя по чл. 127, ал. 2 КТ да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение и производното от това задължение за бездействие - да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в предприятието (чл. 8, ал. 3 КТ и чл. 13 и сл. ЗЗДискр).

III. 1. Разпоредбите на членове 17, 18 и 19 ЗЗДискр представляват един нормен комплекс, обхващащ юридически задължения на работодателя, насочени към предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място,

работодателя, в което се изразява тормозът трябва да има за цел или резултат накърняване на достойнството на работника.

⁸ Така **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то прераб. и доп. изд. С: Сиби, 2004, с. 199-201, с. 412; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 115-116, с. 459; **Мингов, Ем.** За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. – Съвременно право, 2003, № 2, с. 63-72.

отстраняване на предпоставките за това и създаване на психологически климат на нетърпимост към подобни противоправни прояви. Първите две разпоредби регламентират юридически задължения на работодателя в процеса на осъществяване на трудовото правоотношение, а третата е посветена на юридическата отговорност при неизпълнение на едно от задълженията. Но правно-логически те могат да бъдат разгледани и като компоненти на едно по-общо юридическо задължение – предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място и юридическата отговорност при неизпълнение на това задължение⁹.

2. Законът задължава работодателя в сътрудничество със синдикатите да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на дискриминационни актове. Това са актове на дискриминация, извършени на работното място от работник или служител спрямо друг работник или служител в същото предприятие и при същия работодател. Този извод следва от систематическото тълкуване на разпоредбите на чл. 18 и чл. 19 от закона и от използването в чл. 19 притежателно местоимение “негов”, отнасящо се до работник или служител. Правната цел на тези разпоредби е не само предотвратяване и защита на работника от дискриминационни актове на работодателя, но и предотвратяване и защита от такива актове, извършвани от друг(и) работници в предприятието.

Задължението на работодателя и на синдикалната организация е за предприемане на **ефективни мерки** за предотвратяване на трудова дискриминация. Могат да се посочат някои примери за предприемане на превантивни мерки, чрез които действията на работодателя изпълнява законовото си задължение. Така например по инициатива на работодателя юрисконсултът на предприятието или друго лице с юридическо образование, или синдикален член може да изнесе беседа пред трудовия колектив, като запознае работниците с техните трудови права в борбата им срещу дискриминацията на работното място. Работодателят може да прави

⁹ Вж. за тези въпроси подробно **Стайков, Ив.** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134; **от него:** Забраната

периодични анкети сред своите работници, като от отговорите на поставените въпроси прави оценка на психологическия климат и на нагласите в трудовия колектив по конкретни въпроси на разглежданата проблематика. Самият ЗЗДискр предвижда юридически задължения за работодателя, при изпълнението на които се създават обективни предпоставки за недопускане на различни прояви на дискриминация в предприятието¹⁰. Доколкото предприетите мерки са били ефективни е въпрос на последваща оценъчна дейност. Житейският опит учи, че щом в конкретно предприятие няма извършени актове на дискриминация, мерките, предприети в тази насока, са били ефективни. Това е една **човешка (проста) презумпция** (praesumptiones ad hominem). Същата е логиката и по отношение на законовото изискване мерките да се отнасят до всички възможни форми на трудова дискриминация – пряка и непряка, етническа, полова и т.н.

3. Въпреки че изрично в закона не се посочва, че е забранена дискриминацията на работното място от работник спрямо друг работник, тя може да се извлече не само от разпоредбите на чл. 17-19, но и от общата и принципна забрана за дискриминация по чл. 4 от закона, както и от нормата на чл. 6, съгласно която “забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи”. В групата на тези “всички” са и физическите лица, които имат правното качество работник или служител, а по отношение на “предвидените в Конституцията и законите права и свободи” – в тях несъмнено се включават и трудовите права. Може да се направи изводът, че наред с другите многобройни

за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49.

¹⁰ Такива са насърчителните мерки по чл. 24 от закона (особено тази по ал. 1 при наемането на работа), които наред с всичко друго имат и една превантивна защитна функция срещу потенциални бъдещи дискриминационни актове на основата на пол или етническа принадлежност. В тази връзка са и нормите на чл. 22 и чл. 23 ЗЗДискр. Вж. за това **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни етнически групи. – Административно правосъдие, 2005, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34; **от него:** Забраната за дискриминация в трудовите отношения и колективното трудово договаряне. – В: Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър”. Том 12. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2005, с. 193-212; Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Юбилеен сборник на департамент „Право” посветен на 15 години на НБУ. С.: Издателство на НБУ и Феней, 2006, с. 277-293.

юридически задължения в рамките на трудовото правоотношение, **всеки работник и служител има и юридическото задължение да не извършва под каквато и да е форма акт на дискриминация спрямо друг работник или служител в предприятието.** Това юридическо задължение е част от законовото съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. То се извлича по тълкувателен път и от разпоредбата на чл. 8, ал. 3 КТ. На работника или служителя е забранено да извършва акт на дискриминация спрямо друг работник или служител както при упражняване на трудовите си права, така и при изпълнение на трудовите си задължения. Неизпълнението на това трудово задължение на общо основание представлява нарушение на трудовата дисциплина и е основание за дисциплинарна отговорност (арг. чл. 186 КТ, както и чл. 17 ЗЗДискр).

Предвид важността на това юридическо задължение е удачно чрез допълнение на чл. 126 КТ, където са регламентирани основните трудови задължения на работника или служителя при изпълнение на възложената работа, да се създаде текст, в който да се установи задължението. Като се следва вътрешната логика и систематиката на правните разпоредби на Кодекса на труда, може да се направи и второ предложение *de lege ferenda*. То е свързано с дисциплинарната отговорност, която трябва да понесе работник, който не е изпълнил това свое трудово задължение и така е нарушил трудовата дисциплина. Предвид умишления характер на дисциплинарното нарушение и тежките последици, до които води неговото извършване, може да се предложи то да бъде квалифицирано от трудовия закон като “тежко”¹¹. За целта е необходимо, чрез допълнение на чл. 190, ал. 1 КТ да се създаде нова точка, в която да се определи съставът на дисциплинарното нарушение.

В редакциите на новите трудовоправни норми изрично трябва да се включват и действията, представляващи тормоз на основата на дискриминационен признак и сексуален тормоз, тъй като те съгласно чл. 5 ЗЗДискр се смятат за форма на дискриминация.

4. В чл. 17 ЗЗДискр законодателят е установил три взаимосвързани помежду си трудови задължения на работодателя, отнасящи се до извършени прояви на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място. Наличието на тормоз, включително и сексуален, от един работник спрямо друг работник, е свързано с разгледаната вече необорима правна презумпция, че работодателят не е изпълнил задължението си по чл. 18 ЗЗДискр да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на трудова дискриминация или предприетите от него мерки не са били достатъчно ефективни. Използваното в закона понятие “работно място” следва да се разбира в смисъла му по § 1, т. 4 ДР на КТ. Но за някои хипотези е наложително разширително тълкуване на това понятие, като в него се вложи съдържанието на понятието “предприятие” по смисъла на § 1, т. 2 ДР на КТ¹². Подобно тълкуване ще обхване по-голям кръг хипотези и в по-голяма степен ще отговаря на целта на законовата норма и целта на закона в цялост¹³.

Съгласно чл. 5 ЗЗДискр тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1 и сексуалният тормоз се смятат за дискриминация¹⁴. Това са проявни форми на

¹¹ За понятието “тежко дисциплинарно нарушение” вж. **Милованов, Кр.** Дисциплинарно уволнение. С.: Наука и изкуство, 1967, с. 160-162; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 606-607.

¹² Поради това, че терминът “предприятие” се използва като легален в различни по отраслова принадлежност нормативни актове, тук той се употребява в неговия трудовоправен смисъл, определен в § 1, т. 2 ДР на КТ – всяко място, където се полага наеман (зависим) труд – производствено предприятие, държавно учреждение, организация, кооперация, заведение, домакинство и т.н.

¹³ С цел преодоляване на възможни противоречия и нееднакви решения в практиката, може да се препоръча в чл. 17 ЗЗДискр думите “на работното място” да се заменят с думите “в предприятието”. Така нормата ще обхваща и общия, и по-частния в териториално отношение случай на дискриминация.

¹⁴ Правна регламентация на забраната за тормоз на работното място като форма на трудова дискриминация се съдържа и в националните законодателства на повечето страни-членки на Европейския съюз. Като пример може да се посочи Законът за защита срещу тормоз от 1997 г. в Обединено кралство Великобритания, който осигурява правна защита на лица, подложени на тормоз въз основа на расова принадлежност. Това се отнася и за отношенията работодател - работник. Съгласно този закон извършителите на престъпление, които се опитват да накарат други лица да изпитват страх за своята сигурност, могат да бъдат наказани с лишаване от свобода до пет години и/или да им бъде наложена глоба в неограничен размер. Законът постановява, че дори и в случаите, при които тормозът не е предизвикал страх за личната сигурност, на извършителя може да бъде наложено наказание лишаване от свобода до шест месеца и/или глоба в размер до 5000 лири. Законът за сексуална дискриминация от 1975 г. и неговите изменения от 1986 г. забраняват дискриминацията при предлагане и преди сключване на трудов договор. Освен това той забранява след наемане по трудов договор дискриминация, основана на семейно положение, както и дискриминацията в профсъюзите и професионалното обучение. Законът урежда както пряката, така и непряката дискриминация, включително и забрана за сексуален тормоз. В случаите, включващи твърдения за дискриминация под формата на сексуален тормоз, съдът по трудови дела е оправомощен да постанови разпореждане за ограничено докладване, с което се избягва установяването на самоличността на лице, представящо или засегнато от твърденията, докато не бъде обявено решението. В такива случаи се разрешава

дискриминационен акт, изразяващи се в нежелано от засегнатото лице поведение, мотивирани от действително или предполагаемо наличие у него на един или повече дискриминационни признаци по чл. 4, ал. 1, и в крайна сметка водещи до неблагоприятно третиране на дискриминираното лице. Използваните в закона понятия “тормоз” и “сексуален тормоз” имат легални определения в § 1, т. 1 и 2 ДР на ЗЗДискр. Под понятието “тормоз” се разбира всяко нежелано поведение на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Понятието “сексуален тормоз” е почти идентично по съдържание, тъй като е разновидност на тормоза, като особеното е, че нежеланото поведение е от сексуално естество, т.е. дискриминацията е мотивирана от наличието или липсата у дискриминираното лице на два конкретни дискриминационни признака - пол и/или сексуална ориентация. В този смисъл сексуалният тормоз, когато е мотивиран и от двата признака едновременно ще представлява и акт на множествена дискриминация по смисъла на § 1, т. 11 ДР на ЗЗДискр. При сексуалния тормоз законът е въвел и една допълнителна частна негова разновидност. Това е отказът да се приеме подобно поведение от сексуално естество или принудата към него, когато този отказ може да повлияе на вземането на решения, засягащи увреденото лице. Отказът на засегнатото лице може да бъде изричен (изразен устно или писмено) или мълчалив

заличаване на информацията, уточняваща самоличността, от решения и други официални документи. Съдебните иски за дискриминация по отношение на трудовите права във Великобритания се разглеждат по реда на Закона за съдилищата по трудови дела от 1996 г.

От 1999 г. в Ирландия е в сила ново антидискриминационно законодателство, което се оценява като революционно в областта на равенството при наемане на работа. Законът е приложим в публичния и частния трудов сектор, като с неговото прилагане са ангажирани синдикатите, работодателските организации и държавни органи. В чл. 6 е регламентирана забрана на всички форми на дискриминация, основана на голям брой дискриминационни признаци. Тормозът на работното място също е изрично забранен и работодателят има задължението да вземе всички необходими и разумни мерки, за да осигури работно място без тормоз. Повече информация за съответните антидискриминационни национални правни уредби може да се намери в редовните годишни доклади на Европейската комисия за отделните държави-членки на ЕС, както и в сравнителното изследване на **Килпатрик, К.** Эффективное использование равных прав: равное вознаграждение за труд равной ценности в Франции и Британии. – В: Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. Под ред. Фр. Гардинер. Пер. с англ. Москва: Идея-Пресс, 2001, с. 47-76. За забраната за дискриминация при наемането на работа, както и за забраната за сексуален и друг тормоз в страните от Западна Европа вж. **Киселев, И. Я.** Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Изд. група “Норма – Инфра-М”, 1998, с. 68-70, 105-106.

(чрез физически действия). От своя страна принудата може да бъде физическа или психическа.

Тормоз е налице, само когато поведението на едно лице, изразено чрез действие или бездействие, е нежелано за друго лице, към което е насочено. Нежелано е това поведение, което създава за адресата си в психическо отношение отрицателни чувства, емоции и преживявания. Наличието на психически дискомфорт има за последици накърняване на достойнството и честта на дискриминираното лице, както и създаване на враждебна, обидна, унижителна или застрашителна трудова среда. Тези психически състояния законът разглежда и като неблагоприятни за засегнатото лице правни последици на дискриминационния акт. Спрямо дискриминираното чрез тормоз лице настъпва неблагоприятен правен резултат – причиняват се вреди, които са нематериални (неимуществени) по своя характер. В тази връзка може да се направи изводът, че тормозът, включително и сексуалният тормоз, е резултатен дискриминационен акт.

На следващо място, поведението трябва да е мотивирано от действителното или предполагаемо наличие или липса на някой от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1 от закона. Но и нещо повече. Самото нежелано поведение трябва да бъде свързано по някакъв начин с наличието или липсата на конкретен дискриминационен признак у засегнатото лице. Поведението трябва да показва отрицателно отношение на дискриминиращия към дискриминираното лице чрез показване, подчертаване, оценяване и други подобни на наличието или липсата на дискриминационния признак. Само тогава може да се приеме, че тормозът е акт на дискриминация. По отношение на сексуалния тормоз това са признаците “пол” и “сексуална ориентация”. Второто понятие, което е ново за българското право, е определено в дефинитивната норма на § 1, т. 10 ДР на ЗЗДискр и означава хетеросексуална, хомосексуална или бисексуална ориентация. Сексуалният тормоз е частна проява сексуалната дискриминация¹⁵.

¹⁵ Във връзка с половата дискриминация се разглежда и т.нар. сексуална дискриминация, при която дискриминационното отношение не се изразява само и единствено като отношение между двата пола. При сексуалната дискриминация е от значение т.нар. сексуална ориентация. Този признак е различен от

Законът неизчерпателно посочва различни форми на външна проява (материализиране) на желанието и мотивите да се дискриминира определено лице чрез тормоз. Това може да бъде физически, т.е. чрез деяние като система от телодвижения (действие) или липсата на такива, когато са необходими (бездействие); словесно чрез използване на човешката реч – писмена или говорима; както и по всякакъв друг мислим начин. Такива други начини са мимиките и жестовите, въпреки че и те попадат под физическите начини за изразяване на отношение, мнение или оценка спрямо друго лице.

Нормата на чл. 17 ЗЗДискр има предвид хипотезата на извършен тормоз, включително сексуален, от работник в предприятието спрямо друг работник. Извършителят на дискриминационния акт е нарушил основното си задължение по трудовото правоотношение да не извършва акт на дискриминация спрямо друг работник. Дискриминираният работник трябва да е направил оплакване пред работодателя за извършения спрямо него тормоз, включително сексуален. Под действието “оплакване” се разбира довеждане до знанието на работодателя на факта на извършване на тормоз, с разгледаното вече съдържание. В този момент работодателят узнава, че в неговото предприятие е извършен дискриминационен акт от негов работник спрямо друг негов работник под формата на тормоз или сексуален тормоз. Работодаателят трябва да узнае и да установи в съществените му признаци факта на дискриминационния акт като правонарушение от обективна и субективна страна. В това отношение нямат правно значение неопределени сигнали или сведения на трети лица за акта на тормоз. Сигналът (“оплакването”) трябва да бъде направен от самото засегнато от тормоза лице. Законът не предписва определена форма на оплакването. Следователно трябва да се приеме, че то може да

традиционния признак “пол”. Докато полът се свързва с външните първични и вторични полови белези на човека и е определен с раждането му, сексуалната ориентация е психическо отношение на индивида, изразяващо се в полово влечение към индивиди от същия или другия пол или и към двата пола едновременно. Вж. подробно **Davidson, K. M.** Text, Cases and Materials on Sex-Based Discrimination. West Publishing Company, St. Paul, 1974. За понятието “полово самосъзнание”, което лежи в основата на сексуалната ориентация, и за неговите компоненти вж. **Хайнце, Ер.** Сексуалната ориентация като човешко право в контекста на международното законодателство за правата на човека. С.: Инфонет–2000 и ИК „Труд“, 2002.

бъде в писмена или устна форма. Оплакването като изявление на едно лице обаче трябва ясно и недвусмислено да съдържа данни и констатации, че спрямо лицето, което го прави е извършен тормоз (сексуален тормоз). Работникът следва да посочи обективни факти и обстоятелства, от личната оценка на които, както посочва законът, той “се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз”.

Законът посочва като адресат на оплакването работодателя като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Именно до него, а не например до прекия ръководител, трябва да достигне изявлението на засегнатия работник. Това е така, защото именно на работодателя законът възлага определени задължения, които той следва да изпълни като реакция на подадено до него оплакване за извършен акт на дискриминация в неговото предприятие. Законодателят включва получаването на оплакване от дискриминиран работник като елемент от фактическия състав, от който възникват установените в чл. 17 ЗЗДискр юридически задължения за работодателя.

Трите юридически задължения на работодателя са взаимно свързани помежду си и логически тяхното изпълнение следва едно след друго във времето. Тези работодателски задължения са: незабавно извършване на проверка на обстоятелствата по подаденото оплакване; предприемане на мерки за прекратяване на тормоза; започване на процедура за реализация на дисциплинарна отговорност спрямо виновния работник или служител. Проверката трябва да бъде извършена незабавно, което означава веднага след получаване на оплакването. Тя се изразява в извършване на фактически действия от работодателя като например разговор с лицето, твърдящо, че е жертва на тормоз; среща и събеседване с евентуални свидетели на дискриминационния акт, особено когато той е извършен публично, пред много хора; събиране на писмени и веществени доказателства (предмети, документи), ако има данни за наличието на такива и други подобни действия. Целта на тази проверка е работодателят да установи по категоричен начин, че действително в неговото предприятие е извършен акт на дискриминация под формата на тормоз, както и установяване на извършителя на дискриминационния

акт, причините, довели до неговото извършване и всички релевантни обстоятелства, свързани с него.

Установявайки посочените факти и обстоятелства, работодателят е длъжен да предприеме мерки за прекратяване на тормоза. От редакцията на разпоредбата като че ли става въпрос за тормоз като едно продължаващо във времето поведение на дискриминиращото лице, включително и към момента на узнаване за него от работодателя. На практика тормозът, включително и сексуалния, може да бъде не само поведение с перманентен характер за определен период от време, но и еднократен във времево отношение поведенчески акт. Идеята на закона е предприемане на мерки за прекратяване на тормоза в смисъл на бъдещо недопускане на нови еднократни или постоянни прояви на тормоз от един работник спрямо друг работник в предприятието. Работодаателят е длъжен да предприеме ефективни мерки с превантивен характер срещу нови актове на тормоз. Той следва, ако е необходимо, да изолира засегнатия от контакт с дискриминиращото го лице; да проведе разговор с другите работници или дори с целия трудов колектив, ако тормозът е станал публично достояние; да съдейства за оказване на психологическа помощ на дискриминирания работник, ако той има нужда от такава.

Последното юридическо задължение на работодателя по чл. 17 ЗЗДискр е за налагане на дисциплинарна отговорност на работника или служителя, извършил дискриминационния акт. В тази си част законовата разпоредба се нуждае от по-подробен теоретичен анализ. На първо място следва да се отбележи, че изказът на законодателя не е от най-прецизните. Приета словоупотреба в материята на юридическата отговорност е да се говори за налагане на санкции (наказания) за извършени правонарушения, за реализация на юридическа отговорност, за възникване на отговорност, а не за “налагане на отговорност”. На второ място, от така редактираната правна норма може да се остане с убеждение, че работодателят има императивно задължение за налагане на дисциплинарно наказание, особено ако под използвания израз “предприемане на мерки за налагане на дисциплинарна отговорност” се разбира “налагане на дисциплинарно наказание”. Както е

посочвано в правната литература, когато събраните в дисциплинарното производство доказателства потвърждават извършването на дисциплинарно нарушение, работодателят може (има право) да наложи или да не наложи дисциплинарно наказание. Налагането на дисциплинарно наказание е субективно право на работодателя, което той може да упражни или да не упражни, ако в конкретния случай прецени, че самото установяване на нарушението и неговото авторство е изиграло своето поправящо въздействие. След измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. трудовият закон изостави нормативното разрешение, съгласно което работодателят при определени дисциплинарни нарушения беше длъжен да наложи на работника дисциплинарно наказание “уволнение” (вж. чл. 190, ал. 2 КТ, ред. 1986 г.)¹⁶. Като че ли с въвеждането на тази част от нормата на чл. 17 ЗЗДискр законодателят се връща към старото нормативно разрешение и създава за работодателя задължение да наложи дисциплинарно наказание на работника, извършил акт на дискриминация. Истинският смисъл на анализирания норма не е този. Законодателната идея е била законът да задължи работодателя да започне дисциплинарно производство по правилата на чл. 193-195 КТ. След като установи факта на извършено дисциплинарно нарушение, изслуша работника или приеме писмените му обяснения, както и след като събере и оцени всички доказателства по случая, работодателят по своя преценка ще реши дали да издаде писмена заповед, с която да наложи дисциплинарно наказание и кое от трите възможни по чл. 188 КТ да бъде то.

По повод на направения тълкувателен извод, като предложение *de lege ferenda* анализирания част от разпоредбата на чл. 17 ЗЗДискр трябва да бъде изменена, като задължението на работодателя се преформулира “да започне производство по реализация на дисциплинарна отговорност”. Така ще се постигне необходимата съгласуваност между тази разпоредба и принципите на института на дисциплинарната отговорност по Кодекса на труда¹⁷.

¹⁶ Така **Мръчков, В.** Трудово право, с. 484; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 295-296.

¹⁷ Може да бъде предложена и по-радикална промяна на законовата норма, в смисъл въпросната част да бъде заличена от текста на разпоредбата. Тя практически не е необходима, ако се приемат направените

5. В предходните редове стана дума за реализация на дисциплинарна отговорност като вид юридическа отговорност. Необходимо е да се обърне внимание и на един друг важен въпрос. Извършеният тормоз, включително сексуален, от един работник спрямо друг работник от същото предприятие, както и всякакъв друг по форма акт на трудова дискриминация, освен че е дисциплинарно нарушение, е и административно нарушение (чл. 78, ал. 1 ЗЗДискр), а в хипотезите на чл. 162, ал. 1 (проповядване или подбуждане към расова или национална вражда или омраза, или към расова дискриминация), чл. 165, ал. 1 (пречене със сила или заплашване на гражданин свободно да изповядва своята вяра или да извършва религиозните си обреди и служби, с които се нарушават законите на страната, обществения ред и добрите нрави), чл. 165, ал. 2 (принуда да се участва в религиозни обреди и служби), чл. 172, ал. 1 (съзнателно принуждение на лице да напусне работа поради наличие на дискриминационен признак) от Наказателния кодекс, е и престъпление¹⁸.

По този начин противоправното деяние консумира едновременно фактическите състави на дисциплинарно нарушение и административно нарушение или престъпление. За това свое противоправно поведение виновното лице ще понесе кумулативно дисциплинарна и административнонаказателна или наказателна отговорност (вж. и чл. 186, изр. II КТ). За причинените от дискриминационния акт вреди, на общо основание ще се носи и гражданска (имуществена) отговорност. При откриване на акт на дискриминация от работник спрямо друг работник работодателят има право освен да упражни дисциплинарната си работодателска власт, като наложи дисциплинарно наказание, но и да подаде писмен сигнал (да сезира) до Комисията за защита от дискриминация (чл. 50, т. 3 ЗЗДискр), която може да образува административнонаказателно производство и ако

предложения за изрична уредба в Кодекса на труда на трудово задължение на всеки работник и служител да не извършва акт на дискриминация спрямо друг работник или служител, както и включването на състав на тежко дисциплинарно нарушение в този смисъл в чл. 190, ал. 1 КТ.

¹⁸ Анализ на тези престъпления вж. у **Стойнов, Ал.** Наказателно право. Особена част. Престъпления против правата на човека. С.: Сиела, 1997, с. 178-182, с. 208-209; **Гиргинов, А.** Наказателно право на Република България. Особена част. С.: Софи-Р, 2002, с. 143-147, с. 159-161.

установи извършване на административно нарушение, с наказателно постановление да наложи административно наказание глоба на виновния работник (вж. и чл. 84 ЗЗДискр)¹⁹.

Библиография:

1. Бару, М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва: Наука, 1966, с. 26.
2. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
3. Гиргинов, А. Наказателно право на Република България. Особена част. С.: Софи-Р, 2002, с. 143-147, с. 159-161.
4. Гулиев, В. Е., Рудинский, Ф. М. Демократия и достоинство личности. Москва: Наука, 1983, с. 152 и 159.
5. Килпатрик, К. Эффективное использование равных прав: равное вознаграждение за труд равной ценности в Франции и Британии. – В: Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы. Под ред. Фр. Гардинер. Пер. с англ. Москва: Идея-Пресс, 2001, с. 47-76.
6. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Изд. группа “Норма – Инфра-М”, 1998, с. 68-70, 105-106.
7. Милованов, Кр. Дисциплинарно уволнение. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1967, с. 160-162.“
8. Мингов, Ем. За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. – Съвременно право, 2003, № 2, с. 63-72.
9. Мръчков, В. Трудово право. 4-то прераб. и доп. изд. С: Сиби, 2004.
10. Павиа, Мари-Люс. Откриване на принципа на достойството на човешката личност. – В: Сборник „Теоретични проблеми на защитата на основните права в европейските държави“. С., 1998, с. 55-59.

¹⁹ Такова право има и синдикалната организация (чл. 50, т. 3 и чл. 76, ал. 1 ЗЗДискр), като то може да се разглежда като частна хипотеза на сигналната функция и свързаните с нея права на синдикалните организации по чл. 40б, ал. 1 КТ.

11. Спасов, Б. Достойнството като конституционно понятие. – Съвременно право, 2001, № 4, с. 17-25.
12. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
13. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 128-149.
14. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
15. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.
16. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
17. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49.
18. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.
19. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
20. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни етнически групи. – Административно правосъдие, 2005, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34.
21. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация в трудовите отношения и колективното трудово договаряне. – В: Научен алманах на Варненския

свободен университет „Черноризец Храбър”. Том 12. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2005, с. 193-212.

22. Стайков, Ив. Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Юбилеен сборник на департамент „Право” посветен на 15 години на НБУ. С.: Издателство на НБУ и Фенея, 2006, с. 277-293.
23. Стойнов, Ал. Наказателно право. Особена част. Престъпления против правата на човека. С.: Сиела, 1997, с. 178-182, с. 208-209.
24. Хайнце, Ер. Сексуалната ориентация като човешко право в контекста на международното законодателство за правата на човека. С.: Инфонет–2000 и ИК „Труд“, 2002.
25. Davidson, K. M. Text, Cases and Materials on Sex-Based Discrimination. West Publishing Company, St. Paul, 1974.