



Munich Personal RePEc Archive

The right of religion through the prism of the prohibition of discrimination in labour relations

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106614/>
MPRA Paper No. 106614, posted 19 Mar 2021 05:19 UTC

ПРАВОТО НА ВЕРОИЗПОВЕДАНИЕ ПРЕЗ ПРИЗМАТА НА ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

доц. д-р Ивайло Иванов Стайков
Нов български университет

I. Дискриминацията е обществено явление. Тя се проявява в обществените отношения между хората – било между отделни индивиди, било между социални групи. Дискриминацията има място, когато се провежда различие между отделната личност и другите личности, което води до несправедливо отношение към личността на основата на това, че тя принадлежи или другите считат, че тя принадлежи към социална група, дефинирана по определен признак. Дискриминация може да има и от една социална група спрямо друга социална група или спрямо отделни индивиди на тази група¹.

При разглеждане на понятието за дискриминация най-често се обръща внимание на неговите *правни аспекти*. Посочва се, че дискриминацията е противоправно ограничаване или лишаване от права на определена категория граждани поради национална или расова принадлежност, пол, имуществено положение, политически и религиозни убеждения и други; установено със закон неравенство, унижаване или подценяване на граждани поради тяхната народност, раса, религия, пол, произход и прочие²; нарушаване правата и законните интереси на отделни групи или лица, формирани по различни признаци – раса, народност, политическа и религиозна принадлежност, като така се нарушава принципът на равенство пред закона, създавайки нееднакво третиране на гражданите³.

В настоящото научно изследване акцентът се поставя на съотношението между конституционно установеното право на вероизповедание и забраната за дискриминация в трудовите отношения.

¹ Етимологически думата “дискриминация” произлиза от латинския глагол *discrimino* – “отделям, разделям” и от съществителното име *discrimen* – в значението му на “разлика”. Оттук идват и производните съществителни имена *discriminator* – “който прави разлика” и *discriminatio* – “разделяне”. Вж. Милев, Ал., Войнов, М. Латинско-български речник. 4. стереотипно изд. С.: НИ, 1990, 200-201.

² Българска енциклопедия “А-Я”. 2. прераб. и разш. изд. С.: БАН и ИК “Труд”, 2002, 341; Милев, Ал., Николов, Б., Братков, Й. Речник на чуждите думи в българския език. 5. доп. и прераб. изд. С.: НИ, 2000, 227.

³ Георгиев, Г., Велинов, Л. Юридически речник. С.: Отечество, 2000, 238. Вж. също Труд и социално развитие. Словарь. Ред. колл.: Е. В. Белкин, Е. Д. Катульский, М. А. Коробейников. М.: Инфра-М, 2001, 53; Большой юридический словарь. Под ред. А. Д. Сахарова, В. Е. Крутских. 2. изд. М.: Инфра-М, 2003, 159.

II. 1. От 1 януари 2004 г. действа Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр)⁴. В чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр по императивен, общ и безусловен начин е регламентирана *забрана* за всяка форма на дискриминация. Забраната действа спрямо всички правни субекти, а защитата от всякаква форма на дискриминация се разпростира спрямо всички физически лица на територията на Република България. Също така забраната за дискриминация се отнася за упражняването и защитата на всички предвидени в Конституцията и законите права и свободи, т.е. тя е относима към всички сфери на обществения живот (чл. 3, ал. 1 и чл. 6 ЗЗДискр).

2. В областта на трудовото право с новия закон се въвеждат *забрани и юридически задължения за работодателя* като страна по индивидуалното трудово правоотношение⁵.

В раздел I на глава II от ЗЗДискр (чл. 12-28) е уредена *материалноправната защита* от трудова дискриминация⁶. При цялостния анализ на разпоредбите се вижда, че материалноправната защита от дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, изпълнение и прекратяване. Антидискриминационните правни норми се отнасят до почти всички правни институти на трудовото право, като с малки изключения, подредбата им в раздела на ЗЗДискр следва правната систематика и логика на Кодекса на труда (КТ).

Дискриминацията като правно понятие може да се определи като всеки умишлен акт (поведение) – действие или бездействие, който има за цел неблагоприятно третиране на отделни физически лица или групи от физически лица и е мотивиран от действителното (настоящо или минало) или предполагаемо наличие на един или повече дискриминационни

⁴ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп. По прилагането на закона вече има натрупана немалко административна практика на Комисията за защита от дискриминация, както и съдебна практика.

⁵ За отделните аспекти на забраната и защитата от дискриминация в трудовите отношения по ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, бр. 1, 22-42; **от него:** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, бр. 1, 117-134; Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, бр. 1, 101-116; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, бр. 5-6, 101-121; Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: *Сборник на Департамент „Право“ посветен на 15 години на НБУ*. С.: НБУ и Фенея, 2006, 277-293; Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, бр. 4-5, 9-19; Антидискриминационни аспекти на колективното трудово договаряне. – Правен преглед, 2007, бр. 1, 90-104; Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: *Сборник научни трудове от научна конференция по повод 10 години от създаването на НБУ „Васил Левски“*. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. В. Търново: Изд. комплекс на НБУ, 2012, 163-170; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, бр. 6, 16-31.

⁶ Необходимо е уточнението, че терминът “трудова дискриминация” е в голяма степен условен. Той следва да се разбира като дискриминация в трудовите отношения, в сферата на труда, професиите и заетостта, при упражняването на трудовите права. Той се използва в настоящото изследване и поради неговата краткост.

признаци у дискриминираното лице (група) или у лице, с което то е свързано или се предполага, че е свързано, когато тази връзка е причина за поведението, представляващо поставяне на дискриминираното лице (група) в по-неблагоприятно положение спрямо други лица (групи) при сравними сходни обстоятелства, и засягащ пряко или непряко субективни права или законни интереси. Тази дефиниция се основава на действащата позитивно-правна уредба (вж. чл. 3, ал. 1, чл. 4 и § 1, т. 7 и 8 ДР от ЗЗДискр). *Фактическият състав* на всеки дискриминационен акт включва следните обективни и субективни конститутивни елементи, които трябва да са налице кумулативно: 1. *човешко деяние* – действие или бездействие, представляващо поставянето на физическо лице в по-неблагоприятно положение спрямо други лица при сравними сходни обстоятелства; 2. *мотив* за дискриминиране – действително (настоящо или минало) или предполагаемо наличие на един или повече дискриминационни признаци у засегнатото лице или у лице, с което то е свързано, или се предполага, че е свързано; 3. *цел* на дискриминиращото лице – неблагоприятно третиране на друго лице; 4. *вина* под формата на умисъл – съзнаване на мотивите, целта, обективните характеристики и последиците на акта; 5. *неблагоприятните правни последици* (вредоносен резултат) – пряко или непряко засягане на субективни права или законни интереси на дискриминираното лице. Дискриминацията като противоправно деяние е винаги резултатно правонарушение.

3. От важно значение за разбиране на правното понятие за дискриминация и защитата от трудова дискриминация е разпоредбата на чл. 7, ал. 1, в която са посочени случаите, при които различното третиране на лица не се счита за дискриминация. Тези *изключения* са продиктувани от необходимостта да се намери оптималното съотношение между различни, често противоречиви обществени интереси. От значение за защитата на трудовите права от дискриминационни актове са предвидените изключения по т. 1-7, т. 9 и отчасти по т. 15 – относно специалната закрила на непълнолетните лица и лицата с увреждания.

Различните случаи на актове, които могат да се приемат за недискриминационни имат общ обединяващ белег. Това са *законовите предпоставки*, при наличието на които различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, няма да представлява дискриминационен акт. Във връзка с предмета на настоящото изследване интерес представляват хипотезите по чл. 7, ал. 1, т. 2-4 ЗЗДискр.

По отношение на хипотезите по т. 2 и т. 3 това са следните *три* предпоставки:

Първо, характеристиката на лицето, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, трябва да е съществено и определящо професионално изискване за заемането на определена длъжност или упражняване на занятие или дейност. Второ, различното третиране на лицата и изискването, което се поставя е с цел, която е законна. Трето, изискването не надхвърля необходимото за постигане на преследваната цел.

За да е налице недискриминационен акт по смисъла на закона, за всеки конкретен случай трите предпоставки трябва да са кумулативно изпълнени.

Същественото и определящо професионално изискване е следствие от характера на трудовата функция на конкретния работник или служител или както постановява законът, “се налага от естеството на определено занятие или дейност”. То произтича от същността на трудовите операции, от които се състои трудовата функция, както и от задълженията на работника или служителя. Най-често това изискване ще бъде отразено в длъжностната характеристика. Но не само естеството на определено занятие или дейност, а и условията, при които то се осъществява (работната среда) може обективно да наложат необходимостта от поставянето на подобно изискване, основано на признак по чл. 4, ал. 1. Критерият, по който ще се определя доколко едно професионално изискване е съществено и определящо, е преди всичко *обективен*. Изискването трябва да е от такъв характер, че ако то не е налице, няма да има пълноценно използване на престираната работна сила или ще се стигне до невъзможност да се изпълнява възложената трудова функция⁷.

Същественото и определящо професионално изискване се поставя от работодателя. Това е проява на неговата управленска работодателска власт, изразяваща се в правото му да организира съвместния труд на наетите от него работници и служители, като установява вътрешното разделение на труда и определя необходимите изисквания за заемането и изпълнението на различните длъжности в предприятието⁸.

Самото използване на понятието “цел”, при спор относно това дали е спазен закона, налага извършването на аксиологична (оценъчна) дейност. При преценката на законността на целта ще се използват преди всичко юридически критерии. Целта, която се преследва с

⁷ Тази предпоставка е в съответствие и с разпоредбата на чл. 2 от Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.

⁸ За работодателската власт вж. **Мръчков, В.** Работодателят като страна в индивидуалните трудови правоотношения. – В: **Мръчков, В., Д. Каменов, М. Сотирова.** Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 50-51; **Топалов, М.** Въпроси на властта на работодателя. – Съвременен право, VII, 1996, № 1, с. 76-81; **от него:** Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, 61-87.

поставянето на изискване, свързано с признак по чл. 4, ал. 1, е законна, когато се цели да се постигнат целите и задачите, свързани с едната от основните функции на трудовото право – закрилната⁹. Изискването преследва законна цел, когато с неговото поставяне се цели защита на живота, здравето и трудоспособността на работника или служителя, както и защита на неговата личност и трудови права чрез създаване на “справедливи и достойни условия на труда” (чл. 1, ал. 3 КТ). При преценката за адекватност и съразмерност на изискването – “да не надхвърля необходимото” с оглед на целта, критериите ще бъдат преди всичко *фактически* – житейски опит и/или специални знания от различни области на човешкото познание.

Хипотезата по т. 2 е приложима по отношение на всички признаци по чл. 4, ал. 1 от закона, както и спрямо различни по характер професионални занятия и дейности, респ. трудова среда, при която те се извършват. Във връзка с поставянето на изискване, основаващо се на признака “пол”, следва да се има предвид разпоредбата на чл. 7, ал. 2 ЗЗДискр. Съгласно нея министърът на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на вътрешните работи, приема списък на дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на ал. 1, т. 2. В унисон с изискването на чл. 7, ал. 2 ЗНА списъкът трябва да се съдържа в подзаконов нормативен акт – наредба¹⁰. Така по нормативен път се определя за кои дейности и занятия полът на лицето е съществено и определящо професионално изискване. Подобна законодателна техника лишава работодателя от възможността сам да поставя професионално изискване, основано на признака “пол”, и да го определя като съществено и определящо за длъжност в неговото предприятие. Ако работодател постави изискване за пола на лицето за дейност, невключена в списъка, той извършва акт на дискриминация.

В хипотезата по т. 3 специалната законова предпоставка е занятието (трудова функция) да се упражнява в религиозна институция или организация. Нормата е *специална* спрямо т. 2 не само по приложно поле спрямо потенциалния работодател, но и спрямо

⁹ Закрилната функция на трудовото право е изрично посочена в чл. 16 Конст. и чл. 1, ал. 3 КТ. За тази функция на трудовото право вж. подробно **Иванов, С. А., Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П.** Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978, 22-39; **Däubler, W.** Das Arbeitsrecht 2. 6. Aufl. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg, 1995, S. 154-156; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, 27-29; **Мръчков, В.** Трудово право. 7. изд. С.: Сиби, 2010, 45-46; **Средкова Кр.** Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2010, 26-27.

¹⁰ В изпълнение на законовата делегация е приета Наредба № 4 от 2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 ЗЗДискр (обн., ДВ, бр. 40 от 2004 г.). Законът задължава компетентния орган на изпълнителната власт своевременно да привежда списъка в съответствие с настъпващите изменения в условията на труд, като списъкът трябва да се преразглежда най-малко веднъж на три години.

дискриминационните признаци. Тя визира само признаците религия, вяра или пол, когато някой от тях или всичките заедно са съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на религиозната институция или организация. Съгласно § 1, т. 3 ДР от Закона за вероизповеданията¹¹ (ЗВер) „религиозна институция” е регистрирана в съгласие със ЗВер религиозна общност, която има качеството на юридическо лице, свои ръководни органи и устав. Използваното от ЗЗДискр понятие “религиозна организация” следва да се разглежда като синоним на дефинираното в § 1, т. 2 ДР от ЗВер понятие „религиозна общност” – доброволно обединение на физически лица за изповядване на дадена религия, извършване на богослужение, религиозни обреди и церемонии.

Понятието “религия” може да се приеме като синоним на дефинираното в § 1, т. 1 ДР от ЗВер понятие “вероизповедание” като съвкупност от верски убеждения и принципи, религиозната общност и нейната религиозна институция. Съгласно чл. 9 от същия закон всяко вероизповедание се характеризира с наименованието си и верските убеждения на физическите лица, съставляващи религиозната му общност. Понятието “вяра” е синоним на “верски (религиозни) убеждения” по смисъла на чл. 5 и 6 ЗВер като елемент на субективното лично право на вероизповедание (чл. 2 от същия закон)¹². Тези уточнения се правят с цел посочване на нарушението на чл. 9, ал. 1 ЗНА и на чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 1974 г. за прилагане на същия закон относно формулирането на разпоредбите на нормативните актове на общоупотребявания български език и на правилото думи или изрази с утвърдено правно значение да се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. В тази разпоредба са нарушени изискванията за език и стил на юридическите актове и за използване на правната терминология. Непоследователната словоупотреба и различната терминология са предпоставка за различно и противоречиво тълкуване в процеса на правоприлагане¹³.

¹¹ Обн., ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. и доп.

¹² В литературата се посочва, че законодателят неправилно използва дискриминационния признак “вяра”, след като използва дискриминационните признаци “религия” и “убеждения”. В директивите на Европейския съюз на мястото на дискриминационния признак “вяра” се използва признакът “убеждения”. Така **Йосифов, Н.** Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – Търговско право, 2004, бр. 4, 6. Професор В. Мръчков също счита, че “убежденията” по смисъла на чл. 8, ал. 3 КТ обхващат и религиозните и атеистичните убеждения, наред с всички други възгледи за заобикалящия работника или служителя свят и явления. Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 4. изд. С.: Сиби, 2004, 71.

¹³ В правната литература нееднократно е подчертавано, че изискването за утвърденост и устойчивост на правното значение на дадено понятие е изключително важно за осигуряване на единството и хомогенността на правото. Така **Спасов, Б.** Юридическа терминология. – Държава и право, 1988, бр. 2-3, 18-26; **от него:** Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, бр. 3, 37-47; **Милкова, Д.** Юридическа техника. С.: Сиби, 2002, 298.

Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 4 ЗЗДискр, не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на религия, вяра или пол при религиозно образование или обучение, включително при обучение или образование с цел упражняване на занятие по т. 3. Получаването на образование чрез обучение в определена област на познанието най-често се извършва с намерението впоследствие да се започне упражняване на професионална дейност съобразно придобитото образование. Правно уреденото в чл. 26 ЗЗДискр право на достъп до професия се свързва пряко и с правото на образование (което е и конституционно закрепено в чл. 53, ал. 1 Конст.), и по-конкретно на специално (професионално) образование¹⁴. Може би това е била идеята на законодателя в един общ антидискриминационен закон, непосредствено след уредбата на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд, да регламентира и защитата от дискриминация при упражняване на правото на образование. Ако едно лице е дискриминирано и поради тази причина не може да получи необходимото професионално образование, то няма впоследствие да има достъп и до определена професия. Професионалното обучение и образование лежи в основата на професионалната квалификация, необходима за изпълнението на почти всяка трудова функция¹⁵.

В контекста на това следва да се разглежда и хипотезата по чл. 7, ал. 1, т. 4 ЗЗДискр относно различното третиране на лица на основата на религия, вяра или пол при религиозно образование или обучение с цел бъдещо упражняване на занятие в религиозни институции или организации. Самата трудова функция в религиозна институция (организация) предопределя религията, вярата или полът на лицето да е съществено и определящо професионално изискване с оглед характера и дейността на институцията (организацията). Затова и религиозно образование или обучение, които са необходими за ефективното изпълнение на трудовата функция са зависими от наличието или липсата на тези признаци. Затова законът постановява, че различното третиране на лица на основата на признаците религия, вяра или пол при религиозно образование или обучение, не представлява акт на дискриминация.

¹⁴ За правото на равен достъп до професия или дейност по чл. 26 ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. I. Сб. в памет на доц. Ел. Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, 132-136.

¹⁵ За съдържанието и юридическата характеристика на понятието “професионална квалификация” вж. **Мингов, Ем.** Професионалната квалификация на работниците. – Във: *Въпроси на новия Кодекс на труда*. С.: ДРНЗ „Г. Кирков”, 1986, 67-74. **Мръчков, В.** Промени в уредбата на професионалната квалификация. – В: *Основни въпроси на промените в Кодекса на труда от декември 2008 г.* Приложение към дайжест „Труд и право”, 2009, № 1, 9-13; **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – *Право без граници*, 2004, бр. 1-2, приложение, с. 65-77.

III. 1. Видовото деление (*differentia specifica*) на дискриминацията се свързва с начините на извършване на дискриминационния акт, характеристики на дискриминиращия и на дискриминирания субект, особености на социалната връзка между тях, социалната сфера на проява. В зависимост от избрания класификационен критерий (*principium divisionis*) могат да се направят различни класификации на родовото понятие „дискриминация“.

Най-често използваният класификационен критерий за видово деление на родовото понятие „дискриминация“ е *дискриминационният признак*. Това е настоящо, минало или предполагаемо наличие на качество или социална принадлежност на едно физическо лице, което е причина (мотив) за извършване на дискриминационен акт (вж. и дефинитивната норма на § 1, т. 8 ДР ЗЗДискр). Тези признаци изразяват обективни състояния на хората, които те притежават по рождение (произход, пол, раса, цвят на кожата и др.) или които съзнателно са възприели (религиозни и политически убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и др.). Те получават правно значение едва когато се използват за установяване и провеждане на дискриминация между хората при осъществяване на техни права и задължения и като следствие на това водят до нарушаване или разрушаване на равенството между тях¹⁶.

Като се имат предвид различните дискриминационни признаци, посочени в Конституцията, международните актове, ЗЗДискр и други закони различаваме полова, расова, етническа, религиозна, възрастова, по степен на образование (образователен ценз), по имуществено състояние (имуществен ценз) и други¹⁷.

2. Дискриминация на основата на признака религия се нарича религиозна дискриминация. Много често на практика дискриминационното отношение се основава не само на религиозната принадлежност на дискриминираното лице, но и на неговата етническа или национална принадлежност. Това е така, защото често (но не и задължително) етноса предопределя и изповядваната религия. Ако мотивът за дискриминиране е наличието на повече от един дискриминационен признак ще е налице т.нар. множествена дискриминация.

Религията е сред тези признаци, които човек съзнателно възприема в един или друг момент от своя живот. Веднъж приети религиозните убеждения могат да бъдат променени по

¹⁶ Така **Мръчков, В.** Трудово право. 4. изд. С.: Сиби, 2004, 72.

¹⁷ Съдържанието на отделните дискриминационни признаци е било предмет на анализ в правната теория. Вж. **Мръчков, В.** – В: *Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.* Коментар на Кодекса на труда. 10. изд. С.: Сиби, 2009, 81-88. Авторът използва и понятието „дискриминационни критерии“. Новият Закон за защита от дискриминация говори за „признаци“ и като легален термин той се използва в настоящото изследване.

някаква причина. Не трябва да се забравя и обстоятелството, че свободата на избор на религиозни убеждения, включва и правото да не се изповядва дадена религия, т.е. човек да бъде атеист. Различното третиране на лице по причина, че е приело атеизма като свой мироглед, е също дискриминация на основата на признака религия.

Когато различното третиране на основата на признака религия се извършва по време на полагане на зависим (наемен) труд е налице религиозна дискриминация в трудовите отношения. От юридическа гледна точка за трудова дискриминация говорим, когато има дискриминация при упражняване на субективните трудови права и/или изпълнение на трудовите задължения в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Дискриминация, която по съществуването си е също трудова (дискриминация в заетостта), е налице и по повод учредяването (възникването) на трудовото правоотношение, защото това е неравноправно третиране по повод едно бъдещо упражняване на трудови права.

При трудовата дискриминация най-често дискриминиращият субект е работодателят, а дискриминираният субект, е работникът или служителят. Напълно възможна е и дискриминация от един работник или служител спрямо друг работник или служител в едно предприятие, която дискриминация по своята същност е също трудова дискриминация, защото се проявява в сферата на труда, по повод на полагането на съвместен и зависим труд, накърняват се субективни трудови права на засегнатото лице.

Трудовата дискриминация е провеждане на различно отношение към работници и служители въз основа на определени дискриминационни критерии, при прилагането на които едни работници или служители се третират по-благоприятно (привилигирано), а други се поставят в по-неизгодно положение, като така се нарушават или застрашават техни трудови права и законни интереси. Както всеки вид дискриминация, така и трудовата дискриминация на основата на признака религия може да бъде пряка или непряка, позитивна и негативна, индивидуална и групова, единична и множествена, спорадична и системна.

Изхождайки от динамиката на трудовото правоотношение, може да се говори за дискриминация при избора и достъпа до професия, наемането на работа (възникване на трудово правоотношение), по време на съществуване на трудовото правоотношение и при неговото прекратяване едностранно от работодателя (уволнение). Различаваме също дискриминация по отношение на условията на труд, трудово възнаграждение, израстване в длъжност (професионална кариера), работно време, почивки и отпуски, дисциплинарна

отговорност и други. Почти всеки институт на индивидуалното трудово право може да бъде разгледан през призмата на възможни дискриминационни актове.

IV. Забраната за религиозна дискриминация има разгърнатата международноправна уредба. Тук не е необходимо да се посочват всички международни актове, а ще се акцентира само на тези, в които изрично е упоменат признакът “религия”.

Концептуалната идея за забраната и противодействието на дискриминацията, вкл. и на религиозната, са заложили още в *Устава на ООН* – чл. 1, ал. 3 и чл. 55, б. “в”¹⁸. В този универсален международноправен акт идеята за забраната на дискриминацията на основата на определен признак е неразривно свързана с идеята за правата на човека чрез текста “развиване и насърчаване зачитането правата на човека и основните свободи за всички, без разлика на раса, пол, език или вероизповедание” (чл. 55, б “в”), посочващ една от основните цели на ООН. С него проблемът за дискриминацията се интернационализира, като нейните прояви се издигат в обект на международна загриженост. Уставът на ООН дава тласък на процеса на определянето на дискриминацията като нарушение на правата на човека, доразвит впоследствие в множество международни актове и предприетите конкретни действия за прекратяване на нарушения от страна на отделни държави.

През 1981 г. с резолюция 36/55 на Общото събрание на ООН е провъзгласена *Декларация за премахване на всички форми на нетърпимост и дискриминация, основани на религиозна принадлежност или убеждения*. Голямо е значението на чл. 3, че “дискриминацията на хората, основана на религиозна принадлежност или убеждения, е оскърбление на достойнството на човешката личност и отричане на принципите на Устава на ООН.”

Основополагащо значение за европейската система за защита на правата на човека има *Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи*, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.¹⁹ Член 14 от Конвенцията предвижда, че упражняването на правата и свободите, предвидени в тази конвенция, следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество или друг някакъв признак. В този акт не се съдържа дефиниция на понятието “дискриминация”. Съдържанието на понятието по смисъла на

¹⁸ Уставът е многостранен международен договор, подписан при създаването на международната организация на 26 юни 1945 г. и влязъл в сила на 24 октомври 1945 г.

¹⁹ В сила от 3 септември 1953 г. Обн., ДВ, бр. 80 от 1992 г., изм. ДВ, бр. 137 от 1998 г.

Конвенцията е изяснено в практиката на Европейския съд по правата на човека. Той е отбелязал, че чл. 14 е “неразделна част от всеки от текстовете, предвиждащи права и свободи”, както и че “за неговата приложимост няма значение какво е естеството на тези права и свободи и на съответстващите им задължения, нито дали осигуряването на съответното право изисква позитивни действия или само въздържане от действия”²⁰. Следователно изпълнението на задължението за недискриминация при упражняване на правата по Конвенцията може да включва и предприемането на утвърждаващи мерки. В практиката на Съда последователно е проведен принципът, че въпреки акцесорния си характер, чл. 14 е в известен смисъл и автономен, доколкото прилагането му не изисква да е било констатирано пряко нарушение на някоя от разпоредбите на Конвенцията²¹.

На 7 декември 2000 г. Съветът на Европейския съюз, Парламентът и Комисията тържествено прокламираха *Хартата на основните права на Европейския съюз* (към днешна дата вече част от Договора от Лисабон). Този акт е замислен като цялостно решение на въпроса относно попълването на празнотите в закрилата на основните права в Европейския съюз. Член 21 от нея, наред с декларативната забрана на всички форми на дискриминация, посочва и множество отделни дискриминационни признаци: пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични особености, език, религия или вяра, увреждания, възраст, сексуална ориентация и много други.

V. В българското вътрешно право също има позитивноправна уредба на правото на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи. Съгласно чл. 13, ал. 1 Конст. вероизповеданията са свободни, а в чл. 37, ал. 1, изр. I Конст. е постановено, че правото на свободен избор на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи е ненакърнимо. Правото на вероизповедание и неговата защита има разгърната правна уредба в Закона за вероизповеданията. В чл. 37, ал. 1, изр. II Конст. е въведено и конституционно задължение за държавата да съдейства за поддържане на търпимост и уважение между вярващите от различните вероизповедания, както и между вярващи и невярващи²². Нормата цели създаване на правни гаранции за забрана на религиозната дискриминация. Член 4, ал. 4 ЗВер също

²⁰ Делото относно езиците, използвани в образованието в Белгия – решение от 23 юли 1968 г. Сравнително пълно посочване на резюмета на съдебни решения на Съда по прилагането на чл. 14 вж. в сп. Правата на човека, 2001, бр. 1, 73-121.

²¹ Вж. така напр. Делото Карлхайнц Шмидт срещу Германия – решение от 24 юни 1994 г. във връзка със забраната за принудителен труд по чл. 4, ал. 3, т. “d” от Конвенцията. – В: *Европейски съд по правата на човека. Избрани решения*. С.: Информационен център на СЕ – София, 2001, 530-536.

²² Принципът за търпимост е намерил място и в абз. 2 от Преамбюла на Конституцията.

императивно постановява, че не се допуска дискриминация на верска основа. Разпоредбата определя две проявни форми на този вид нетолерантност – дискриминация между изповядващите различни религии и дискриминация между вярващи и невярващи. Всяка проява на религиозна дискриминация е грубо нарушаване на равенството и незачитане на достойнството на личността²³.

В чл. 5, ал. 1 и 2 ЗВер е посочено, че една от формите на упражняване на това основно, абсолютно и лично субективно право е чрез формиране и изразяване на верско убеждение посредством осъществяване на съответни богослужения, ритуали и обичаи. Каноните на съответната религия посочват реда и начините за провеждане на тези богослужения, ритуали и обичаи. Някои от тях може да налагат извършването им през работно време и на работното място в предприятието, в което работи съответният работник или служител. Това е една от хипотезите на публично изразяване на верско убеждение по смисъла на чл. 5, ал. 3 ЗВер – когато изразяването му може да стане достъпно и за хора, непринадлежащи към съответната религиозна общност. Правото на вероизповедание включва и правото да се спазват дните за почивка и да се почитат религиозните празници (чл. 6, ал. 1, т. 9 ЗВер).

VI. Задължението на работодателя по чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр е свързано с определен аспект от условията на труд в предприятието – *работното време и почивните дни*. Нормата има за предназначение да отчита обстоятелството, че в предприятието могат да работят работници и служители, изповядващи различна религия или вяра. Тя може да се разглежда като *конкретна проява* на стремежа на българската държава да изпълни конституционното си задължение по чл. 37, ал. 1, изр. II Конст. спрямо своите граждани в областта на трудовите отношения като вид обществени отношения. Създавайки тази правна норма, държавата съдейства за поддържане на търпимост и уважение между вярващите граждани от различните вероизповедания, както и между вярващи и невярващи граждани, но в качеството им на работници или служители по трудово правоотношение. Нормата е необходима и предвид характера на зависимия наемен труд като съвместен (коопериран) труд на множество работници и служители.

Следва да се посочи също, че в чл. 3, ал. 1, изр. III ЗВер е установен принципът за недопустимост на ограничения или привилегии, основани на принадлежност или отказ от принадлежност към определено вероизповедание. В чл. 7, ал. 3 от същия закон императивно е

²³ Така **Танчев, Евг.** – В: *Конституция на Република България. Коментар*. Авт. кол. С.: Сиела, 1999, 125.

постановено, че правото на вероизповедание не може да бъде ограничавано, освен в случаите по ал. 1 и 2 на този член²⁴. Въвеждането в обективното право на разпоредбата на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр е начин да се спази принципът за недопустимост на ограничения при упражняване на някои елементи от съдържанието на правото на вероизповедание. Като такива ограничения могат да се проявят и някои условия на труд по трудовото правоотношение. В случая ограниченията, наложени от определени условия на труд, водят до фактическа дискриминация на работник или служител, респ. група работници или служители, изповядващи определена религия, различна от тази на всички останали работници и служители в предприятието.

Идеята за отчитане на факта, че в едно предприятие могат да работят работници или служители, изповядващи вероизповедание, различно от източноправославното, не е чужда на българското трудово право. Още в началото на 1992 г. при една от промените в КТ (ДВ, бр. 26 от 1992 г.) бяха създадени две нови алинеи – втора и трета на чл. 173 КТ, свързани с ползването на платения годишен отпуск и съответните дни за религиозните празници на работниците и служителите изповядващи вероизповедание, различно от източноправославното. Съгласно сега действащата разпоредбата на чл. 173, ал. 4 КТ работодателят има юридическо задължение да разрешава по избор на тези работници и служители да ползват част от редовния си годишен платен отпуск или разрешен неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154 КТ. По силата на законова делегация в чл. 173, ал. 5 КТ Министерският съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание определя с решение дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното²⁵.

Докато чл. 173, ал. 2 и 3 КТ могат да се разглеждат като разпоредби за защита от дискриминация при упражняване на правото на вероизповедание по отношение на правния институт на отпуските, то чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр урежда този проблем във връзка с институтите на работното време и почивните дни. В случая трябва да се има предвид преди всичко

²⁴ Това са хипотезите, когато упражняването на правото на вероизповедание е насочено срещу националната сигурност, обществения ред, народното здраве и морала или срещу правата и свободите на други лица, както и когато религиозните общности и институции или верските убеждения се използват за политически цели.

²⁵ В края на всяка година Министерският съвет приема такива решения за определяне на дните за религиозни празници през следващата календарна година за Католическата църква, мюсюлманското вероизповедание, религиозната общност на евреите, Арменската апостолическа църква и т.н. Вж. например Решение № 948 на МС от 2011 г. за определяне на дните за религиозни празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, през 2012 г. (обн., ДВ, бр. 104 от 2011 г.).

разпределението на работното време – разполагането му в календарното денонощие. Разпределението на работното време се извършва в правилника за вътрешния трудов ред, издаден от работодателя (чл. 139, ал. 1 КТ). Относно разпределението на работното време в анализирания аспект значение може да има началото и краят на работния ден, сменността на работата (работа на смени) и особено началото и краят на смяната, въпроси на дневните, нощни и смесени работни смени.

Във връзка с практическото приложение на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр относно почивките голямо значение ще имат почивките в работния ден за работниците и служителите, изповядващи определена религия или вяра за осъществяване на съответни религиозни богослужения, ритуали и обичаи. Значение могат да имат и седмичните почивки, особено при хипотезата на сумирано изчисляване на работното време, при работа в производства с непрекъсваем процес и при промяна на смените (вж. чл. 153, ал. 2 КТ), когато работникът или служителят изповядва религия, съгласно каноните на която трябва да не работи в съботния и/или неделния ден²⁶. На практика сме изправени пред хипотеза на съчетаване на институтите на разпределение и изчисляване на работното време и почивките²⁷.

Работодателят е длъжен да осигурява условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, които да са съобразени с изискванията на изповядваната от работника или служителя религия или вяра. Замисълът при създаването на разпоредбата на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр е била съчетаване на работодателския интерес с конституционното право на вероизповедание на работниците и служителите на плоскостта на трудовото право и неговото упражняване в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Чрез правната норма се търси необходимия баланс между производствената (икономическа, стопанска) и закрилната (охранителна, социална) функция на трудовото право по отношение на един конкретен аспект от условия на труд в предприятието – разпределение на работното време и почивките.

Юридическото задължение на работодателя по чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр за осигуряване условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, съобразени с изискванията на

²⁶ Така например на последователите на Църквата на адвентистите от Седмия ден религиозната норма забранява да работят в съботния ден.

²⁷ Разпределението на работното време е неговото разполагане в календарното денонощие, а изчисляването му означава да се определи броят на работните часове. Така **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: НИ, 1957, 362-363; **Мръчков, В.** Трудово право. 7. изд. Цит. съч., 327-330. Вж. специално за сумираното изчисляване на работното време **Средкова, Кр.** Изчисляване на работното време. – Търговско право, 1997, бр. 4, 24-32; **от нея:** Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, бр. 2, 37-39.

изповядваната от работника или служителя религия или вяра, е *относително*. Работодателят е длъжен да предприеме правни и фактически действия за осигуряване на съответните условия на труд само при наличието на *две алтернативни предпоставки*: 1) това не би довело до прекомерни затруднения по организацията и осъществяването на производствения процес и 2) в случаите, когато подобни условия на труд могат да доведат до обективно възможни неблагоприятни последици за общия производствен резултат и са възможни начини, които да компенсират това. Законната норма предоставя на работодателя *дискреционна възможност* да осигури или да не осигури условията на труд, като преценката за наличието на предпоставките е изцяло в неговата власт. Работодателят трябва да извършва сложна, поэтапна и комплексна оценъчна дейност за съпоставяне на действията и мерките по осигуряване на условия на труд с резултата, до който те водят по отношение на организацията и осъществяването на производствения процес, както и дали този резултат не се изразява в създаване на затруднения и степента на тези затруднения – дали те са прекомерни. Същото се отнася и до втората предпоставка – нужен е оценъчен анализ за обективно възможните неблагоприятни последици за общия производствен резултат, както и планиране на възможни начини, които да компенсират тези неблагоприятни последици.

Подобна оценъчна дейност ще трябва впоследствие да извършват и Комисията за защита от дискриминация и/или съдът, при разрешаване на правен спор относно това дали работодателят е изпълнил задължението си по чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр, и ако не го е изпълнил, дали е извършил акт на дискриминация на основата на признака “религия или вяра”. Считам, че при наличието на така поставените от закона предпоставки подобна аксиологическа дейност е трудно осъществима. Използваните в разпоредбата бланкетни понятия като “прекомерни затруднения”, “обективно възможни неблагоприятни последици” и “възможни начини за компенсиране” до голяма степен лишават правната норма от задължителност, ефективност и практическо значение. Разпоредбата се превръща в една декларативна и пожелателна правна норма. Тя на практика няма да постигне целения правен ефект – да регулира обществените отношения, свързани с упражняване на правото на вероизповедание при съществуване на индивидуалното трудово правоотношение и недопускане на актове на дискриминация от работодателя на верска основа.

Библиография:

1. Большой юридический словарь. Под ред. А. Д. Сахарева, В. Е. Крутских. 2. изд. Москва: Инфра-М, 2003, с. 159.
2. Българска енциклопедия “А–Я”. 2. прераб. и разш. изд. С.: БАН и ИК “Труд”, 2002, с. 341.
3. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
4. Георгиев, Г., Велинов, Л. Юридически речник. С.: Отечество, 2000, с. 238.
5. Европейски съд по правата на човека. Избрани решения. С.: Информационен център на Съвета на Европа – София, 2001, с. 530-536.
6. Иванов, С. А., Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва: Наука, 1978, с. 22-39.
7. Йосифов, Н. Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – Търговско право, 2004, № 4, с. 5-25.
8. Милев, Ал., Войнов, М. Латинско-български речник. 4. стереотипно изд. С.: Наука и изкуство, 1990, с. 200-201.
9. Милев, Ал., Николов, Б., Братков, Й. Речник на чуждите думи в българския език. 5. доп. и прераб. изд. С.: Наука и изкуство, 2000, с. 227.
10. Милкова, Д. Юридическа техника. С.: Сиби, 2002.
11. Мингов, Ем. Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С.: ДРНЗ „Георги Кирков”, 1986, с. 67-74.
12. Мръчков, В. Работодателят като страна в индивидуалните трудови правоотношения. – В: Мръчков, В., Д. Каменов, М. Сотирова. Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 50-51.
13. Мръчков, В. Трудово право. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004.
14. Мръчков, В. Промени в уредбата на професионалната квалификация. – В: Основни въпроси на промените в Кодекса на труда от декември 2008 г. – Труд и право, 2009, № 1, Приложение, с. 9-13.
15. Мръчков, В. Трудово право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010.
16. Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2009.
17. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.

18. Спасов, Б. Юридическа терминология. – Държава и право, 1988, № 2-3, с. 18-26.
19. Спасов, Б. Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, № 3, с. 37-47.
20. списание „Правата на човека“, 2001, № 1, с. 73-121.
21. Средкова, Кр. Изчисляване на работното време. – Търговско право, 1997, № 4, с. 24-32.
22. Средкова, Кр. Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, № 2, с. 37-39.
23. Средкова Кр. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2010.
24. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
25. 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. 132-136.
26. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.
27. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
28. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
29. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.
30. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
31. Стайков, Ив. Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Сборник на Департамент „Право“ посветен на 15 години на Нов български университет. С.: НБУ и Феней, 2006, с. 277-293.
32. Стайков, Ив. Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19.
33. Стайков, Ив. Антидискриминационни аспекти на колективното трудово договаряне. – Правен преглед, 2007, № 1, с. 90-104.

34. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник научни трудове от научна конференция по повод 10 години от създаването на НВУ „Васил Левски”. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки”. В. Търново: Издателски комплекс на НВУ, 2012, с. 163-170.
35. Танчев, Евг. – В: Конституция на Република България. Коментар. Авторски колектив. С.: Сиела, 1999, с. 125.
36. Топалов, М. Въпроси на властта на работодателя. – Съвременно право, 1996, № 1, с. 76-81.
37. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997.
38. Труд и социално развитие. Словарь. Ред. колл.: Е. В. Белкин, Е. Д. Каткульский, М. А. Коробейников. Москва: Инфра-М, 2001, с. 53.
39. Däubler, W. Das Arbeitsrecht 2. 6. Aufl. Rowohlt, Reinbeck bei Hamburg, 1995, S. 154-156.