



Munich Personal RePEc Archive

# **Some Aspects of the Discrimination Protection in Practicing the Right of Work – Problems and Tendencies**

Andreeva, Andriyana

University of Economics – Varna

2018

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92498/>  
MPRA Paper No. 92498, posted 08 Mar 2019 18:34 UTC

# Някои аспекти на защитата от дискриминация при упражняване правото на труд – проблеми и тенденции

Доц. д-р Андрияна Андреева

Икономически университет – Варна, Катедра „Правни науки“

*Some Aspects of the Discrimination Protection in Practicing the Right of Work – Problems and Tendencies*

**Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD**

*University of Economics – Varna, Legal sciences Department*

---

**Резюме:** В доклада се анализират някои от аспектите на дискриминация в България при упражняване на правото на труд. На основата на актуален нормативен анализ и след обвързване с практиката на КЗД се правят изводи и обобщения. С оглед превенция на дискриминацията в трудовото право се извеждат съвременните тенденции и се отправят препоръки за усъвършенстване на законодателството.

**Ключови думи:** право на труд; дискриминация; защита от дискриминация; трудово правоотношение

**Abstract:** The report analyses some of the aspects of discrimination in Bulgaria in practicing of the right of work. Based on the actual normative analysis and related to the practice of the SPD the author makes conclusions and summaries. Considering prevention of discrimination in the labour law the author develops the contemporary tendencies and makes recommendations for improvement of the legislation.

**Key words:** right of work; discrimination; protection against discrimination; employment relationship.

---

## Въведение

Българското трудово право в процеса на своето възникване и развитие следва, от една страна, световните процеси в областта на престирането на работната сила и тенденциите по закрила, а от друга, вътрешни процеси, характеризиращи национални особености, свързани с трудовия процес. При регламентиране на принципите на правния отрасъл неизменно се спазва закрилата на работника и служителя във всички етапи от жизнения цикъл на трудовото правоотношение. Антидискриминационните норми на трудовото законодателство са част от общата концептуална идея за подкрепа спрямо по-слабата стра-

на на правната връзка, а именно работника или служителя, примиряващи се с дискриминацията, пред алтернативата да останат безработни. Това повдига сложни въпроси, свързани с източниците на промени в бизнес цикъла (промените в производителността на труда, равнището на доходите, съвкупното потребление и т.н.), с отговорността на икономиката към промените, с възможни пропуски в начина на действие на пазара и др. (Благойчева, 2014). Затова в съвременния период от развитието на националната ни правна система се поставя обострено внимание на въпросите на равно третиране на лицата при участието им в икономическия, правния и обществен живот. В контекста на тази тенденция не прави изключение вниманието, което законодателят, обществото и институциите отделят на трудовоправната страна от общия проблем „дискриминация“.

Голяма част от гражданите на Европейския съюз и в частност на България, като страна-членка са засегнати от различни форми на дискриминация на основата на техния расов или етнически произход, религия или вяра, увреждане, сексуална ориентация, възраст и пол. Преобладаваща част от пострадалите лица или тези в риск от дискриминация не са добре запознати или не познават правата си, поради което не търсят компетентна закрила. Латентната форма на дискриминация съществува и тя е в размери, които само могат да бъдат предпологани от специализираните институции. (Йонкова, 2015)

Фокусът на този доклад е поставен върху дискриминацията в трудовия процес. **Актуалността на изследвания проблем** е безспорна, като тя произтича, от една страна, от стремежа за създаване на цялостна антидискриминационна среда във всички области на обществения живот, в т.ч. и при упражняване на основното право на труд. От друга страна, съвременните аспекти на трудовия пазар и свързаните с това нови форми на трудова заетост и мобилност предполагат гъвкавост на работодателите, но и гарантиране възможността за включването в трудовия процес на работници и служители от различен произход, пол, възраст и др. признаци, попадащи в групите, защитени от антидискриминационното международно законодателство. Същевременно работодателите са поставени пред предизвикателства от различно естество – динамика в икономическата среда, глобализация на пазара, завишени и динамични законови изисквания за създаване на адекватна работната среда и др., които увеличават техните задължения, респективно отговорности.

Предвид това тематиката, свързана с дискриминацията, следва да се разглежда в нейната конкретика, в случая трудовоправна, като същевременно не трябва да се откъсва от общия контекст, в който законодателят е въвел процедури, признаци, органи и др., касаещи защитата от прояви на дискриминация.

Европейската година на равните възможности (2007 г.) даде нов тласък на развитието на политиката в областта на равенството и дейностите на равнище ЕС. На 1 януари 2007 г. Програмата за действие на Общността за борба с дискриминацията (2001 – 2006 г.) предаде щафетата на нова програма за зае-

тост и социална солидарност на ЕС („Прогрес“)<sup>100</sup>. В последните години след пълноправното членство на България в Европейския съюз (ЕС) закрилата на работниците и служителите се обвързва пряко и с приложението на нормите на европейското право. (Илиева, 2017). Това допринася както за дообогатяване на източниците в антидискриминационната сфера, така и до обмяна на опит и добри практики. За съжаление традициите в българското общество не са положителни по отношение на всички признаци. В тази насока обществото ни извървява път на изграждане на положителни нагласи и в този процес отговорността е не само на държавата и публичните органи, но и на семейната среда, училище, медии, родители.

Предвид многопластовия характер на проблема за дискриминацията при предоставяне правото на труд в настоящия доклад **предмет на изследване** ще бъдат ограничен кръг от норми, а именно актуални норми на вътрешното българско трудово антидискриминационно законодателство. Предметът е стеснен до извършване на анализ, базиран както на нормативните текстове, така и на конкретика от практиката на компетентните органи – Комисията за защита от дискриминация (КЗД). Предвид така определения предмет **цел на настоящия доклад** е да се анализират някои от аспектите на дискриминация в България при упражняване на правото на труд. С оглед превенция на дискриминацията в трудовото право на база на анализа се правят препоръки и се извеждат съвременни тенденции.

За постигането на тази цел се поставят **следните задачи**:

- ◆ Да се анализират някои от съвременните аспекти на дискриминация в България при упражняване на правото на труд;
- ◆ Да се изведат препоръки и тенденции, основани на нормативния анализ и практиката на (КЗД).

## **1. Материалноправни проблеми на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд**

Правото на труд е основно конституционно право, което предвид значимостта си е регламентирано не само на национално, но и на международно ниво. В стремежа на световната общност да подобрява непрекъснато условията на престоиране на труд то преминава през своите непрекъснати етапи на развитие и генезис. Българското трудово законодателство се характеризира с многообразие, многопластовост на източниците, като това е относимо и за източниците в областта на дискриминацията при упражняване правото на труд. В своята съвкупност антидискриминационните източници могат да се обобщат на следните нива:

- ◆ Международни източници, вкл. актове на Европейския съюз;

<sup>100</sup> Действия на ЕС против дискриминацията. Доклад за дейността 2007 – 2008 г., Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз 2009 г. – 37 стр., ISBN 978-92-79-12462-4 , <http://ec.europa.eu/progress>

- ◆ Национални източници – включващи такива на държавното законодателство и недържавни източници (вътрешни актове на работодателя, на тристранното сътрудничество, КТД).

Представената класификация не претендира за изчерпателност, а цели единствено да очертае значимостта на проблематиката и ангажираността на субекти на различно ниво със създаването на антидискриминационна среда за упражняване на труд на международно ниво, респективно в България. С приемането на Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗДискр.)<sup>101</sup> българският законодател изпълни няколко цели. От една страна, създаде нормативен акт от категорията на общите, в който се съдържат материалноправните и процесуални норми за защита срещу различните форми на дискриминация. От друга страна, обогати трудовоправната закрила в широк смисъл с още един законен механизъм, а именно защитата срещу трудовата дискриминация в нейната конкретика.

Съвкупността от източници на норми от актове на различно ниво цели всеобхватност и противодействие на различните аспекти на дискриминация при упражняване правото на труд в динамиката на трудовоправната връзка. Значимостта на основното право на труд, съчетана с тази на проявлението на дискриминацията в различните моменти от съществуването на индивидуалното трудово правоотношение, обуславят не само законодателната намеса, но и интереса на редица автори изследователи<sup>102</sup> (Стайков, 2005, №1) (Мръчков, 2001, №6) (Александров, 2017).

Правото на труд е основно конституционно право, от категорията на базисните социални права (Андреева & Йолова, 2016) (Андреева, Йолова, & Димитрова, Основи на публичното право, 2015), като в чл. 48 от Върховния закон на Република България е въведена гаранция за осъществяването му и тя е, че държавата се грижи за създаването на условия за осъществяване на това право.

Безспорно Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) в съчетание с основния източник на трудовото право Кодекс на труда (КТ) предвиждат за работодателя комплекс от задължения, чието изпълнение е насочено към обезпечаване на недискриминационна среда при престирването на работната сила. В закона тежестта за гарантирането на недопускане на дискриминация в процеса на труд е възложено към задълженията, респективно отговорностите на работодателя. Това е естествено продължение на философията в трудовите отношения и по-конкретно на работодателската правоспособност. Именно в това си качество той следва да предприеме нужните мерки за недопускане прояви на дискриминация и да създаде работна среда, не допускаща такива нагласи. С оглед обвързване отговорността на всички участници в трудовия процес законодателят е предвидил в нормата на чл. 18 ЗЗДискр., че работодателят в

<sup>101</sup> Обн. ДВ, бр. 86 от 30 септември 2003 г., последно изм. ДВ, бр. 7 от 19 януари 2018 г.

<sup>102</sup> Вж. също (Генова, 2011); (Garstka, 2003). (Петров, 2005) (Александров, 2012, №6) (Александров, 2012, №7)

сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. По този начин, макар и с недостатъчна конкретика, законодателят създава основа за сътрудничество между субекти на различни плоскости по обезпечаване на нормално протичане на работния процес.

Задълженията на работодателя са конкретизирани в Глава Втора, Раздел I ЗЗДискр. „Защита при упражняване правото на труд“. С оглед на пълнота на предоставяната защита тези задължения следва да се имат предвид в кумулативно единство с всички задължения, които са му вменени и по КТ. Въведените антидискриминационни правила за защита на работниците и служителите при упражняване правото им на труд следват етапите от жизнения цикъл на трудовото правоотношение – преди възникване на трудовото правоотношение (чл. 12 от ЗЗДискр.), по време на неговото съществуване (чл.чл. 13 – 19 от ЗЗДискр.) и в случаите на прекратяването му (чл. 21 от ЗЗДискр.). Акцент в нормативните текстове е поставен на ангажиментите на **работодателя**. Имено на него в качеството му на задължен субект са вменени основните задължения по предотвратяване и отговорности при допускане на нарушения, съответно проявление на дискриминация.

За значимостта на проблематиката, касаеща защита правото на труд от различни форми на дискриминация, може да се съди не само от мястото, отделено в законодателството, но и от актуалната практика на КЗД (Джумалиева, Правна антидискриминационна рамка в Република България: Ролята на Комисията за защита от дискриминация в България, 2017). Видно от отчета на специализирания орган за 2016 г. производството за защита от дискриминация в областта на трудовата дискриминация е поверено на Втори заседателен състав. Същият е специализиран по признаците: „пол“, „човешки геном“, „синдикална принадлежност“ и защита при упражняване правото на труд<sup>103</sup>. През 2016 г. Втори СПЗС е постановил тридесет решения с оплаквания за дискриминация по съответните признаци, като е установил в дванадесет случая извършена дискриминация. В три от случаите съставът е прекратил производството поради депозиране на искане за оттегляне на жалбата. Анализът на практиката на КЗД през годината потвърждава извода, че защитата от дискриминация при упражняване правото на труд заема значителна част от дейността на Комисията.

Висок процент от оплакванията, свързани с упражняване на това право, традиционно касаят прилагането на принципа „равен труд – равно заплащане“, задълженията на работодателя за прилагане на еднакви критерии във връзка с налагането на дисциплинарни наказания, за предоставяне на равни възможности за професионално обучение и израстване в длъжност или ранг, прояви на преследване спрямо работници, решили да отстояват правото си на равно третиране. Нерядко подадените жалби и сигнали съдържат твърдения

<sup>103</sup> За 2016 г. Втори заседателен състав е постановил 34 броя решения от общия брой решения на специализираните състави на КЗД за годината 510.

за тормоз и сексуален тормоз на работното място. Тези констатации указват необходимостта от влагане на допълнителни ресурси по превенция на дискриминацията на работното място.<sup>104</sup>

В обобщение може да се направи безспорен извод относно защитения субект – това е носителят на правото на труд, съответно на субективните трудови права, упражнявани в индивидуалното трудово правоотношение – работника или служителя. Следва да се подходи разширително при тълкуване на субекта носител на задълженията. В действащото национално законодателство изрично са възложени задължения на **работодателя и синдикалната организация**. Липсва обаче изричен текст, ангажиращ отделните работници или служители. Това, от своя страна, не следва да ги освобождава от ангажираност за недопускане на форми на дискриминация в работния процес, тъй като трудовата дискриминация е възможно да бъде осъществена не само от страна на работодателя, а и от други лица – работници или служители.

## **2. Нормативни мерки за противодействие на дискриминацията в трудовия процес – актуален нормативен анализ и предложения де леге ференда**

Липсата на норми в държавното законодателство относно вменяване на задължения към работниците и служителите по недопускане на дискриминация в индивидуалното трудово правоотношение не следва да се тълкува едностранно и като пропуск. Съвременната тенденция в трудовото право, насочена към засилване на процеса на „одоговаряне“ и ограничаване на държавната намеса в трудовите отношения, за сметка на повишаване ролята на недържавните източници. В тази посока, като тенденция в международен план, следва да се посочи опит от европейските страни, свързан с ангажираност не само на законодателя и държавните органи, а да се създаде обществена нагласа и се работи на различни нива по превенция на дискриминацията.

Отговорността за преодоляване на дискриминацията в ЕС е на отделния човек и на образователните институции, в България е на държавата. В ретроспективен аспект в период отпреди десет години може да се отчете водещата роля за противодействие на дискриминацията в Европа – през 2007 г. се определя за училищата и университетите (42%), следвани от родителите (40%), медиите (3%), държавата (31%). Процентите за България показват различна ангажираност, съответно вменена отговорност – на първо място се поставя държавата (50%) през 2007 г. и още повече 76,5% през 2010 г., следвана от училищата и университетите (30%) 2007 г. Резултатът се запазва (27.1%) през 2010 г. На работодателите разчитат една трета (30%) през 2007 г. Значително по-малко (12.6%) през 2010 г. разчитат на тях; и медиите (28%) през 2007 г., 23.1% през 2010 г. (Стоилова, Р., Ивков, Б., Николова, Г., 2015). Това изслед-

---

<sup>104</sup> По данни от Годишен отчет на КЗД за 2016 г.

ване, извършено в началните години от членството на България в ЕС, показва началото на процеса на адаптиране както на националното ни законодателство в областта на дискриминацията, така и комплексната работа по посока еволюция в отношението на обществото и промяна в нагалите спрямо формите на дискриминация.

В актуалния момент като препоръка към законодателя за усъвършенстване на антидискриминационните мерки в трудовия процес може да се иницира създаването на текст (нова разпоредба към чл. 18 от ЗЗДискр.), вменяващ ангажимент към работодателя, съвместно със синдикалната организация да приемат „Политика по дискриминация“ в предприятието. Целта е да се регламентират практиките на работодателя за осигуряване на равни възможности, избягване на дискриминация или непристойно поведение. Политиката указва ангажираността на всички субекти в трудовия процес и урежда процедурите за вътрешно производство по разглеждане на постъпили жалби за дискриминация, да регламентират мерки, съответстващи на спецификата в конкретното предприятие, учреждение и т.н.

Положителна практика в тази посока са Етичните кодекси, които наред с норми, специфични за отделните професии, включват и такива, ангажиращи поведението на работниците и служителите по посока толерантност и недопускане на дискриминационно поведение от страна на работниците. Вътрешните източници следва да се допълнят и посредством вменяване на задължения в Правилника за вътрешния трудов ред за двете страни по трудовоправната връзка. Обичайно в структури с по-голям числен състав на персонала е създадена вътрешна йерархична система на позициите, което разпределя работодателските функции, свързани с организация на трудовия процес на различни нива. Именно в тази връзка следва да се разпределят и ангажиментите по осигуряване на антидискриминационна среда на работното място. Създаването на среда, нетолерираща формите на дискриминация в трудовия процес, изисква добро познаване от страна на всички ангажирани органи и лица на правата при нарушени права. Нерядко работниците и служителите предвид подчиненото им положение спрямо работодателя, както и поради липсата на достатъчно познания, свързани с форма, срокове и др. реквизити по оформление на документите, не подават жалба при случаи на дискриминация.

В тази връзка считаме за удачно законодателят да предвиди при наличието на определени предпоставки за работодателя – брой ангажирани работници и служители, оборот и др. на **длъжностно лице, което да следи за проявни форми на дискриминация**. По подобие на фигурата, предвидена за длъжностно лице по защита на личните данни, това лице ще бъде натоварено с функции, гарантиращи спазването на задълженията на всички по създаването на антидискриминационна среда.



## Заклучение

Проблематиката, свързана с дискриминацията, е значима и от адекватността на предприетите мерки зависи успеха на противодействието срещу нейните проявни форми. Усилията на международно, европейско и национално равнище могат да бъдат ефективни само ако се полагат върху стабилната основа и съвместна работа на държавни органи, организации по въпросите на равенството, гражданското общество, синдикатите и работодателите. Българският законодател е създал нормативната основа за реализиране на мерки срещу дискриминацията, но ефективността единствено и само посредством нормативните мерки е обречена на неуспех. За всяко от проявленията на дискриминацията следва да е отчете сферата, съответно нарушените права на конкретното лице. В трудовото право антидискриминационите мерки за ефективност следва да обхващат и действия освен на национално ниво, но и локални мерки в рамките на отделните работодатели, да се създаде среда на нетърпимост към всяка една от формите.

### Използвана литература:

- Garstka, H.** (2003). *Informationelle Selbstbestimmung und Datenschutz. Das Recht auf Privatsphäre*. In: *Bürgerrechte im Netz*, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Александров, А.** (2012, №6). *Има ли значение възрастта на работника или служителя за индивидуалното трудово правоотношение*. *Труд и право*, 19-27.
- Александров, А.** (2012, №7). *Значение на пола и здравословното състояние на работника или служителя за индивидуалното трудово правоотношение*. *Труд и право*, 18-26.
- Александров, А.** (2017). *Трудови процедури и съвети в помощ на работодателя*. София: Резон България.
- Андреева, А., & Йолова, Г.** (2016). *Основи на публичното право*. Варна: Наука и икономика.
- Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д.** (2015). *Основи на публичното право*. Варна: Наука и икономика.
- Благойчева, Х.** (2014). *Адаптиране на обезщетенията за безработица към икономическия цикъл*. *Народностопански архив*, Свищов, книга 4, с. 17-30.
- Генова, Я.-В.** (2011). *Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – граници и взаимодействия*. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 5, С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2011, 107–128, 107-128.
- Джумалиева А.** (2017) *Правна антидискриминационна рамка в република България: Ролята на Комисията за защита от дискриминация в България, сборник доклади от годишна университетска научна конференция 1-2 юни 2017 НВУ „Васил Левски“ – Велико Търново ISSN: 1314-1937, Сборник доклади, стр. 9.*
- Илиева, И.** (2017) *Хармонизацията на българското законодателство срещу дискриминацията с правото на Европейския съюз*. В: *Научни трудове на Института за държавата и правото*, том XVI, София, БАН-ИДП, стр. 65-87.
- (Ilieva, I.** (2017) *Harmonizatsiyata na bulgarskoto zakonodatelstvo sreshtu diskriminatsiyata s pravoto na Evropeiskiya sayuz*. V: *Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto*, tom XVI, Sofiya, BAN-IDP, str. 65-87).

- Йонкова, Н.** (2015) *Скрита и неосъзната дискриминация*, В: *Защита от дискриминация в България и Европа*, София, АМВР, стр. 143-156.
- (Йонкова, Н.** (2015) *Skrita i neosaznata diskriminatsiya*, V: *Zashtita ot diskriminatsiya v Bulgariya i Evropa*, Sofiya, AMVR, str. 143-156).
- Мръчков, В.** (2001, №6). *Дискриминацията в трудовите отношения. Общество и право*, 10-17.
- Петров, В.** 2.–3. (2005). *Някои разсъждения върху ефективността при прилагането на Закона за защита срещу дискриминацията*. – В: *Юбилеен сборник в чест на професор Живко Сталев*, С.: Сиби, 327- 342.
- Стайков, И.** (2005, №1). *Понятие за дискриминация в трудовите отношения. Правен преглед*, 22-42.
- Стоилова, Р., Ивков, Б., Николова, Г.** (2015). *Анализ на резултати от национално представително изследване на равнопоставеността и дискриминацията, „Прогрес към равенство: национални, ефективни и иновативни практики за превенция и борба с дискриминацията“*, съфинансиран от ЕК и МТСП по договор VS/2009/0384, с. 6.

---

**За контакти:**

Доц. д-р Андрияна Андреева  
ИУ – Варна  
a.andreeva@ue-varna.bg

---