

**ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ  
"ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР"**

**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ  
КАТЕДРА „ПУБЛИЧНОПРАВНИ НАУКИ“**

**Д.Н. ЙОАНА РОГОЖИНСКА-МИТРУТ**

**НАРУШЕНИЕ НА ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА  
В ДОКТРИНАТА НА ПОЛСКОТО И ФРЕНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО**

**АВТОРЕФЕРАТ**

на дисертационен труд за придобиване на научна степен „доктор на науките”,  
професионално направление 3.6. „Право”

**ВАРНА**

**2025**

**ВАРНЕНСКИ СВОБОДЕН УНИВЕРСИТЕТ  
"ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР"**

**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ  
КАТЕДРА „ПУБЛИЧНОПРАВНИ НАУКИ“**

**Д.Н. ЙОАНА РОГОЖИНСКА-МИТРУТ**

**НАРУШЕНИЕ НА ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА  
В ДОКТРИНАТА НА ПОЛСКОТО И ФРЕНСКОТО ТРУДОВО ПРАВО**

**АВТОРЕФЕРАТ**

на дисертационен труд за придобиване на научна степен „доктор на науките”,  
професионално направление 3.6. „Право”

**Рецензенти:**

проф. д-р Стефка Наумова  
проф. д.н. Мариела Янева - Деливерска  
проф. д-р Христина Балабанова

**ВАРНА**

**2025**

Дисертационният труд се състои от списък на съкращенията, въведение, увод, шест глави, резюме и окончателни изводи, както и списък на литературата; общият обем на труда е 416 страници. Библиографията се състои от 397 литературни източника, включително монографии, научни статии, нормативни актове, съдебни решения и нетографски.

Дисертационният труд е обсъден на заседание на катедрения съвет на катедра "Публичноправни науки" към Юридическия факултет на Варненския свободен университет "Черноризец Храбър" и насочен за защита пред научно жури.

Публичната защита на дисертационния труд ще се проведе на заседание на научното жури на 17.02.2024 г. от 15,00 ч. в заседателната зала на ВСУ „Черноризец Храбър“. Материалите за защита са на разположение при секретаря на катедра „Публичноправни науки“ при Юридически факултет на ВСУ „Черноризец Храбър“, както и на сайта на университета, раздел „Докторанти“.

## I. ОБЩО ОПИСАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Диискриминацията на пазара на труда е класически въпрос, разглеждан от полската и френската трудовоправна доктрина в продължение на много години. Нищо не би могло да бъде по-далеч от истината. Трудно е да се открие този въпрос в учебниците по трудово право от следвоенния период, нито пък е отразен в по-ранните нормативни актове.

Появата в Кодекса на труда на правило, установяващо забрана за дискриминация, и разглеждането на тази забрана като основен принцип на трудовото право със сигурност би трябвало да предизвика интерес към въпроса от страна на доктрината и съдебната практика. На първо място, беше необходимо да се сравнят полските разпоредби със задължителните норми в международното право и правото на Европейския съюз по този въпрос.

Въпреки че като цяло оценката беше положителна, възникнаха много съмнения по конкретни въпроси. Те варираха по характер и важност - от противоречия, произтичащи от превода на правни текстове на полски език, невинаги изразени в същите езикови версии, до по-фундаментални възражения от материалноправен характер. Различните аспекти на дискриминацията при наемане на работа досега са били обект на сравнително често внимание в литературата, но обикновено в контекста на статии, публикувани в професионални списания, или в монографии, посветени на по-обща въпроси като правни принципи.

Преди всичко обаче за тях е писано от гледна точка на принципа на равно третиране на работниците и служителите, върху който са съсредоточени основните аргументи.

Предприетата аргументация се фокусира върху забраната за дискриминация в областта на заетостта в полското и френското трудово право, като се опитва да отговори на всички най-важни въпроси, които възникват на фона на действащата правна уредба в тази област.

Резултатът е комплексно представяне на въпроса, като се вземат предвид предишните постижения на доктрината и съдебните решения, но също така - освен теоретичния пласт - се цели и цялостно представяне на въпросите, свързани с дискриминацията в сферата на заетостта, включително и тяхното практическо значение.

За да се представи изчерпателно забраната за дискриминация в областта на заетостта, е важно да се покаже нейната нормативна основа. Авторът прави това по многостранен начин, тъй като понастоящем забраната е регламентирана в редица нормативни актове.

За да се характеризират полските и френските разпоредби, е важно те да се свържат със стандартите, предвидени в международното право и правото на Европейския съюз. Що се отнася до първите, те са предвидени преди всичко в законодателството в областта на правата на човека, прието както от Организацията на обединените нации (по-специално Международния Пакт за Граждански и Политически Права от 1966 г. така и от Международната организация на труда (по-специално Конвенция № 111, цитирана по-горе).

От значение за забраната на дискриминацията в областта на заетостта са и нормите, приети в рамките на Съвета на Европа, където на първо място са Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи от 1950 г. и Европейската социална харта от 1961 г. (с Допълнителния протокол от 1988 г.). Като се има предвид членството на Полша и Франция в ЕС, при описанието на забраната за дискриминация в областта на заетостта е особено важно да се има предвид стандартът на ЕС, приложим в тази област, още повече че тези въпроси - както беше отбелязано по-горе - са от първостепенно значение в трудовото право на ЕС, за което свидетелстват не само множеството правни разпоредби, но и богатата съдебна практика на Съда на ЕС, като някои решения на Съда са знакови в борбата срещу дискриминацията (като например делото *Defrenne v. Sabena* или решението по делото *Jenkins v. Kingsgate Ltd*).

В дисертационния труд се опризнава значението на *aquiscommunautaire* във връзка с този конкретен въпрос. В центъра на аргументацията обаче, разбира се, е полското право. То се анализира на няколко нива, като зсе апочва с Конституцията от 1997 г., която вече изрично се позовава на забраната за дискриминация в политическия, икономическия и социалния живот по каквато и да е причина (член 32, параграф 2), заедно с разпоредби, които се отнасят до принципа на равенството в различни стилове и контексти. Антидискриминационното законодателство, чийто източник е обичайното право се анализира и от гледна точка на конституционните норми, като обаче се спира на разпоредбите на Кодекса на труда.

При обсъждането на забраната за дискриминация в областта на заетостта не може да не се засегне въпросът за връзката между тази забрана и принципа на равенство, който е спорен. Със сигурност няма съмнение, че между тези понятия съществува ясна връзка. Невъзможно е да се обсъжда дискриминацията, без да се споменава принципът на равенство.

Трудно е обаче да се съгласим с отъждествяване на принципа на забрана на дискриминацията с принципа на равенство, ограничавайки се до повсеместното обвинение, че става дума само за отрицателен и положителен израз на едно и също съдържание (забрана на дискриминацията - предписание за равно третиране). Разликите между тях обаче са забележими и не се състоят просто в това, че едното посочва желаното състояние на нещата, а другото - състоянието на нещата, което искаме да предотвратим поради патологичния му характер. Също така не е съвсем убедително да се твърди, че основната разлика между принципа на равенство и принципа на забрана на дискриминация се състои в различните адресати на предписанието за равно третиране (законодателят) и забраната за дискриминация (работодателят).

Като се признава, че дискриминацията в областта на заетостта е вид патология, крайно нежелателно състояние на нещата в работната среда, е важно да се осигурят ефективни инструменти за предотвратяване и противодействие на нейните последици. Трудно би могло да се твърди, че полският законодател не предвижда мерки, насочени към постигането на тази цел. Последвалите промени в правните разпоредби, свързани с този въпрос, показват непрекъснато разширяване на този инструментариум.

Трудът е написан от гледна точка на интересите и професионалния опит на автора и представлява опит за справяне с проблем, който поради своята сложност е изисквал монографично ориентирана форма на разглеждане. Ако тя се превърне в принос към дебата по сложния въпрос за дискриминацията при наемане на работа или, по-общо, за основанията за отговорност за нарушаване на забраната за такава дискриминация, ще бъдат изпълнени най-съкровениите желания на авторката и това ще бъде най-добрата награда за усилията, положени за нейното изготвяне.

Дисертационният труд е написан въз основа на интереса и практическия опит в областта на професионалното трудово право в периода 1989-2000 г. и 2001-2009 г., които

допринесоха решително за опита да се реши интересуваният авторката проблем, който поради своята сложност изискваше монографично изследване. Многобройни изследвания в областта на трудовото право могат да бъдат намерени в научните трудове, които са включени в края на резюмето.

## **1. Предмет на изследването**

Настоящата дисертация е посветена на забраната за дискриминация в областта на заетостта в полското и френското трудово право. Целта на дисертацията е да се анализира този въпрос от гледна точка на действащото полско и френско трудово право и на актуалното състояние на научния дебат в тази област.

## **2. Изследователска теза**

Направените допускания ни позволяват да формулираме следната изследователска теза на настоящия документ:

1. Не всяко неравенство е и забранена дискриминация.
2. Макар че първоначално регламентът на Кодекса относно забраната на дискриминацията включваше израза "в трудовите отношения", сега той е заменен с термина: "в областта на заетостта".
3. Дискриминация е възможна не само чрез неспазване на стандартите за равенство, установени в законодателството, но и чрез правене на необосновани различия между служителите на ниво законотворчество.

Извършените разсъждения ще позволят да се докаже това:

**(1)**

Противоположната позиция би означавала, на първо място, премахване на една от безспорните характеристики на трудовото право - неговата диференциация. Следователно само произволно установените различия между работниците и служителите, които нямат материално основание за тях, могат да бъдат приравнени на дискриминация. При обсъждането на връзката между забраната за дискриминация и принципа на равно третиране не могат да бъдат пренебрегнати изводите, които могат да се направят от съпоставянето на съдържанието на чл. 112 и чл. 113 от Кодекса на труда. Трудно е да не се

забележи, че законодателят се позовава на различни отправни точки. В случая с равнопоставеността тя се състои в това, че служителите изпълняват едни и същи задължения по един и същи начин. Ако това условие е изпълнено, работниците и служителите имат равни права, по-специално във връзка с еднаквото изпълнение на едни и същи задължения от жените и мъжете.

Когато дискриминацията е забранена, отправната точка са личните характеристики на служителите, изброени като забранени критерии за диференциране на тяхното положение в заетостта. Това не изглежда да е нещо, което може да бъде пренебрегнато, дори като се има предвид, че законодателят, позовавайки се на тези две различни отправни точки, не проявява подходяща последователност, за което свидетелства например посочването на едни и същи критерии като изисквания, които трябва да се спазват при равното третиране на работниците и служителите (в разпоредбата на чл. 183а от Кодекса на труда, за разлика от чл. 112, вместо формулата "поради..." откриваме формулата "без оглед на...").

С това е свързан и въпросът за преценката на начина, по който законодателят е формулирал каталога от забранени критерии за диференциране на работниците и служителите, и съдържанието на този каталог. *На първо място е необходимо да се отговори на въпроса дали в полското право става въпрос за отворен или по-скоро за затворен каталог.*

Следва да се подчертае, че затворените каталози обикновено се срещат в правото на Европейския съюз, особено в езика, използван в директивите. В тях като забранени критерии за разграничаване изрично се посочват само расата и етническият произход, религията, вероизповеданието, уврежданията, възрастта и сексуалната ориентация, като отделно се регламентира - включително на ниво основен закон, което показва мястото, отредено на този критерий - критерият пол. По-различна формула може да се открие в Хартата на основните права на ЕС, която предвижда (член 21) забрана на всякаква дискриминация в областта на заетостта, но същевременно изчерпателно изброява конкретните причини за забранено разграничаване (техният набор обаче е много по-широк от този в директивите за равенство).

В полския Кодекс на труда каталогът на дискриминационните критерии изглежда е от различно естество. За това свидетелства на първо място фразата "всякаква

дискриминация в областта на заетостта е недопустима", допълнена с някои примери (фразата "по-специално") на забранени причини. Това по-скоро води до заключението, че Кодексът е отворен каталог.

Ето защо е трудно да не се запитаме дали разграничението между забраната за дискриминация и изискването за равно третиране, *утежнено от непоследователността на законодателя при уреждането на този въпрос, не замъглява възможността за признаване на дискриминация в случаите на различия между служителите на основания, различни от изрично изброените от законодателя.* Пример за подобна непоследователност е включването сред забранените критерии на разграничението между срочната и непълната заетост, т.е. причини, които не са свързани с личните характеристики на служителите.

Сред изброените от законодателя забранени критерии за диференциране на работниците особено място заема полът. Това е потвърдено както в конституционните разпоредби, така и в обикновеното законодателство, особено в Кодекса на труда. Дискриминацията по пол в областта на заетостта, която най-често се изразява в по-неблагоприятно третиране на жените, несъмнено е най-важният социално-икономически проблем днес. Обикновено той е и предмет на оживени академични дебати, за което свидетелстват многобройните публикации по темата.

Несъмнено значението на отделните дискриминационни критерии варира в зависимост от политическите, социалните, икономическите и дори географските обстоятелства. Тяхното значение също е динамично и подлежи на определени промени. Например феноменът на застаряването поражда ейджизъм или възрастова дискриминация. Неговите проявления са специфични и мерките за противодействие на този вид дискриминация трябва да са подходящи. Дискриминацията по признак увреждане несъмнено е особен проблем за всички законодатели, включително и за полския законодател.

Това повдига въпроса дали равното третиране на хората с увреждания е достатъчно, *за да се премахнат случаите на дискриминация срещу тях, или би било оправдано да се прилагат спрямо тях мерки, подобряващи положението им на пазара на труда и в заетостта, което обективно означава да се излезе извън рамките на строго разбираната процедура за равно третиране.*

Трудно е да се отрече, че от гледна точка на принципа на недискриминация критерият за религията и убежденията ще придобива все по-голямо значение. Несъмнено позоваването на него вече следва да се разбира като указание за защита на атеистите от дискриминация, което обаче би могло да бъде по-ясно формулирано от законодателя.

Несъмнено особен проблем в противодействието на диференциацията въз основа на религията или убежденията е ясното доминиране на римокатолическата религия, характерно за Полша и Франция. Това повдига въпроса дали това може да бъде обстоятелство, което оправдава различно третиране на нейните последователи, включително в областта на заетостта (например в начина на регулиране на отпуските и другите неработни дни) в сравнение с третирането на религиозните малцинства.

Трябва да се има предвид също така, че обхватът на тези малцинства може да се промени в резултат на засилващите се глобални миграционни процеси, поради което религиозната дискриминация вече е актуален социален проблем в някои държави. По сходни причини може да се увеличи и заплахата от дискриминация на расова, етническа или национална основа, която в съвременна Полша все още изглежда като второстепенен проблем. Критерият за сексуална ориентация, включен в Кодекса, също променя значението си, тъй като традиционната нагласа за скриване на сексуалната идентичност се преодолява, за което свидетелстват все по-честото разкриване и активност на ЛГБТ общностите.

От друга страна, нарастващото явление на политическо противопоставяне на обществото, което наблюдаваме особено през последните години, означава, че дискриминацията въз основа на политическо мнение и донякъде на членство в профсъюзи също се превръща във все по-реална заплаха.

Анализът в дисертационния труд признава всичко това, но не навлиза в подробно обсъждане на темата, като правилно признава, че проблемът за дискриминацията по определени критерии заслужава по-задълбочен анализ и може би дори отделни монографични изследвания.

(2)

Друг въпрос, който се разглежда в тази дисертация, е обхватът на забраната за дискриминация. За някои това означава разширяване на обхвата на забраната за

дискриминация на Кодекса и върху трудови правоотношения, които не са свързани с работниците и служителите.

Тази теза не е напълно убедителна, ако се вземе предвид съдържанието на чл. 1 от Кодекса на труда, според който Кодексът на труда определя правата и задълженията на работниците и служителите и на работодателите, т.е. на страните по трудовите правоотношения.

В този контекст трябва да се тълкува и обхватът на различните основни принципи на трудовото право, включително принципа на забрана на дискриминацията. Поради това основанието за забраната на дискриминацията в трудовите правоотношения, които не са свързани с трудовата дейност, следва да се търси в друго законодателство. На първо място трябва да се има предвид Конституцията, която гласи, че "никой не може да бъде дискриминиран в политическия, социалния и икономическия живот по каквато и да е причина", следователно и лицата, осигуряващи заетост, несвързана с трудова дейност. Това тълкуване се подкрепя и от възприемането на концепцията за т.нар. конституционен работник, понятие с по-широк обхват от този на работника по смисъла на Кодекса на труда.

Забраната за дискриминация по отношение на нетрудовите правоотношения е залегнала и в Закона от 2010 г. за прилагане на някои разпоредби на Европейския съюз относно равното третиране.

Прецизирайки обхвата на проявяване на кодексната забрана на дискриминация при наемане на работа, законодателят посочва установяването и прекратяването на трудовите правоотношения, условията на труд, повишаването в длъжност и достъпа до обучение за повишаване на квалификацията. В това изброяване е пропуснат етапът, предшестваш установяването на трудово правоотношение. Дори ако от кодексната формула (забрана на дискриминацията "в трудовото правоотношение") да не следва пряко, че принципът на забрана на дискриминация се отнася до този етап, със сигурност не могат да се пренебрегнат разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта и институциите на пазара на труда, които изрично предвиждат забрана за дискриминация на безработни лица, търсещи работа.

**(3)**

Несъмнено дискриминация е възможна не само чрез неспазване на законовите стандарти за равенство, но и чрез правене на неоправдани различия между работниците на ниво законотворчество.

Следвайки правото на ЕС и разпоредбите на Кодекса на труда, той първо прави разграничение между пряка и непряка дискриминация. Начинът, по който полският законодател е дефинирал тези видове дискриминация, не винаги е бил достатъчно убедителен, особено когато се сблъсква с подхода на ЕС.

Настоящата разпоредба, макар и да не е лишена от съмнения, със сигурност е по-правилна, като по-добре обяснява същността на пряката и непряката дискриминация и разликата между тях. Тя се свежда до това, че в първия случай на пряка дискриминация, през призмата на забранените критерии за разграничаване, положението на конкретен служител (служители) се сравнява с положението на други служители; във втория случай оценката преминава към сравняване на положението на групи служители, обособени по причини, които съвпадат с критериите за дискриминация, с положението на други служители. Непряката дискриминация е неблагоприятно (по-малко благоприятно) третиране на всички или на по-голямата част от служителите в обособената група, дори ако то се дължи на привидно неутрални причини.

В допълнение към тези основни видове дискриминация съществуват и специфични прояви, включително - следвайки разпоредбите на кодекса - тормоз и сексуален тормоз. В този контекст възниква и въпросът за правното определение на понятието "тормоз". Описанието на същността на кодекса със сигурност се отнася до характеристиките на тормоза (преследване и тормоз), което може да накара човек да го разглежда като квалифицирана форма на тормоз. Ясно е, че както при тормоза, така и при психическия тормоз на работното място (mobbing) се нарушава достойнството на служителя. Въпреки това не могат да се пренебрегнат разликите между тези патологии в работната среда, до които се числят абстрахирането при дефинирането на психическия тормоз на работното място (mobbing) от контекста на равенството, което изключва възможността той да се разглежда като квалифицирана форма на тормоз.

Както беше подчертано по-горе, различното третиране на работниците не винаги означава дискриминация спрямо тях. От значение е причината за направената разлика. Някои от тези причини се наричат контрааргументи на дискриминацията. Можем обаче да

разделим тези контрааргументи на общи и специфични. В първия случай целта на направеното различие не може да се разглежда като дискриминация. Тя трябва обективно да обосновава разпоредбата, използвания критерий или предприетото действие, които водят до различно третиране на служителите.

Освен това целта трябва да е легитимна, а средствата за нейното постигане да са подходящи и необходими. Този насрещен признак е от особена важност при определянето на непряка дискриминация. Специфичните насрещни признаци са свързани с оценката на конкретните проявления на направените различия. В Кодекса на труда те са посочени в чл. 18<sup>36</sup>, § 2 и в § 4. *В настоящия дисертационен труд тези контраатрибути са подробно анализирани. В същите категории тя оценява обособяването в отделен вид дискриминация - т.нар. позитивна дискриминация.*

Законодателят не използва този термин в Кодекса на труда, но би било трудно да не се признае, че т.нар. контрадискриминация е включена в чл. 18<sup>36</sup>, § 3, според който действията, предприети за определен период от време за изравняване на шансовете за заетост на всички или на значителен брой лица, принадлежащи към групи в неравностойно положение на пазара на труда, не са дискриминация.

### **3. Цели на проучването**

**Целта на настоящата дисертация** е да се реализират предположенията, представени в хабилитационния труд. По този начин, от една страна, тя има за цел да спомогне за разбирането на начина, по който следва да се тълкуват някои институти на полското трудово право, отнасящи се до забраната за дискриминация, а от друга страна, тя има за цел да бъде източник на знания за действащите във Франция решения, които могат да бъдат приложени в Полша.

По замисъл дисертацията трябва да бъде важен елемент от проверката на формулираната изследователска теза и да разкрие редица важни аспекти, свързани с титулната забрана за дискриминация в областта на заетостта. Този опит има за цел преди всичко да предотврати отклоняването на дискусията в чисто теоретична област, без каквато и да е връзка с практиката на прилагане на трудовото законодателство.

#### 4. Методология на проучването

Методите на изследване, използвани в тази дисертация, се определят от целта на работата и направените методологически предположения. В него се отчитат всички пластове, които могат да бъдат разграничени в научната правна работа, макар акцентът да е неравномерно разпределен между тях. В дисертацията преобладават преди всичко догматичният пласт, основан на анализа на правния текст, теоретичният пласт, основан на понятията, които са в основата на законодателните решения, и фактологичният пласт, съдържащ описания на социалната действителност, важни за функционирането на правото. Значително разширяване на тези слоеве беше необходимо, за да се обхване цялата съвкупност от анализирани въпроси, по-специално за да се определи целта на въвеждането от законодателя на определени правни решения и техните последици в икономическата и социалната сфера.

В дисертацията е пропуснато отделянето на исторически очерк. Историческият пласт обаче е представен чрез кратки въведения, които улесняват анализа на действащите правни разпоредби. Тяхното използване е особено важно и за установяване на намерението на законодателя, което е от решаващо значение при тълкуването на трудовото право.

*От друга страна, до голяма степен се е обособил слой на сравнителното право. С оглед на разглежданата тема, която се основава на решения, разработени в Полша и Франция, поради обемните и много подробни съображения, за които става дума, пълното използване на сравнителноправния слой не би имало значителна познавателна стойност. Освен това голяма част от разпоредбите, които трябваше да бъдат анализирани, бяха резултат от преобладаващите в Полша и Франция условия на труд, за които е трудно да се намери еквивалент в други правни системи. Дисертацията съдържа и постулативен слой. Включването му е естествена последица от проведените разсъждения и формулираната теза.*

Изводите и *констатациите de lege ferenda*, формулирани и обобщени във всяка глава на дисертацията - се отнасят преди всичко до съгласуваността на правните актове, уреждащи разглежданата материя, и до еднозначното регламентиране от законодателя на решенията, възникващи по време на забраната за дискриминация в областта на заетостта.

Нормативната област на изследване в дисертацията са преди всичко нормите на трудовото право. Те обаче не изчерпват цялата анализирана проблематика.

Дисертационният труд не представлява пълен анализ на френските разпоредби, уреждащи принципа на равенство и забраната за дискриминация. Той се фокусира върху онези институти, които са от значение за разбирането на полските решения в тази област.

В дисертацията е направен и анализ на полската и френската нормативна уредба по разглеждания въпрос. Това обаче в никакъв случай не е пълно изложение на тези разпоредби. Авторът не си е поставил за цел да извърши подробно проучване на полските и френските решения за борба с дискриминацията в трудовото право (тази тема със сигурност изисква отделно проучване и по-нататъшни задълбочени изследвания), а да посочи областите, които следва да бъдат променени или допълнени. Поради тази причина в настоящата дисертация е представено само общо обсъждане на различните институти, регламентирани от Кодекса на труда, за да може читателят да направи сравнение с подробно разгледаните френски разпоредби.

При цитирането на съдебната практика на френските съдилища и трудови трибунали е следван методът на цитиране, използван във френските изследвания.

## **5. Ограничения**

Позовавайки се на изследователската теза, представена във въведението на настоящата дисертация, анализът води до заключението, че полските и френските разпоредби, забраняващи дискриминацията, не могат да се нарекат изчерпателни. Нещо повече, липсата на ясни правни решения води до това, че доктрината и съдебната практика трябва да запълват възникналите празноти.

Това често води до разминаване в позициите и съответно до несигурност относно приложимите правила, уреждащи принципа на равно третиране на работниците и служителите. Освен това някои разпоредби, уреждащи забраната за дискриминация в трудовото право, са в основата на нарушения на конституционните свободи и правата на човека.

Потвърждават го изводите от изследването, които бяха разработени в хода на проведените обсъждания.

## **II. ОБХВАТ И СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИЯТА**

Дисертационният труд се състои от списък на съкращенията. Въведение, увод, шест глави, резюме и заключителни изводи, както и списък на литературата; общият обем на дисертацията е 416 страници. Библиографията се състои от 396 литературни източника, включително монографии, научни статии, нормативни актове, съдебни решения и нетографски.

Структурата на хабилитационния труд е следната:

### **СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА**

### **ПРИЛОЖЕНИЕ**

### **ВЪВЕДЕНИЕ**

### **ГЛАВА I.**

#### **ПРОЯВИТЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 1.1. Произход на дискриминацията
- 1.2. Форми на дискриминация
- 1.3. Антидискриминационни мерки в областта на заетостта, предложени от Комисията за защита от дискриминация в България
- 1.4. Виктимизация
- 1.5. Изводи и de lege ferenda

### **ГЛАВА II.**

#### **НЕЛЕГИТИМНИ КРИТЕРИИ ЗА РАЗГРАНИЧАВАНЕ**

- 2.1. Пол, възраст и увреждания
- 2.2. Раса, националност, етнически произход, цвят на кожата, религия
- 2.3. Сексуална ориентация, транссексуалност, брак или гражданско партньорство
- 2.4. Заетост, независимо дали е временна или постоянна, на пълно или непълно работно време
- 2.5. Политическа принадлежност и членство в синдикати

2.6. Заключение и коментари de lege ferenda

### **ГЛАВА III.**

#### **ЗАБРАНА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ЗАПЛАЩАНЕТО. КОМПЕНСАТОРНИ МЕРКИ**

3.1. Забрана за еднакво третиране на заплащането

3.2. Иск за обезщетение за вреди от нарушаване на принципа на равно заплащане

3.3. Компенсаторни действия. Задължения на работодателите

3.4. Заключение и коментари de lege ferenda

### **ГЛАВА IV.**

#### **СПОДЕЛЯНЕ НА ТЕЖЕСТТА НА ДОКАЗВАНЕ. КОНТРАНРАТИВИ ЗА ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА**

4.1. Неоспоримо естество на дискриминацията

4.2. Тежестта на доказване

4.3. Обхват на забраната на дискриминацията и нейните контрааргументи

4.4. Изводи и коментари de lege ferenda

### **ГЛАВА V.**

#### **ЗАСИЛВАНЕ НА ПРАВНАТА ЗАЩИТА НА РАБОТНОТО МЯСТО**

5.1. Контрол върху равенството в областта на заетостта

5.2. Правона завеждане на дела за дискриминация

5.3. Роля на инспекторите по труда

5.4. Установен трудност в практиката и предложения за промяна

5.5. Възможна роля на икономическия контрол

5.6. Заключение и коментари de lege ferenda

### **ГЛАВА VI.**

#### **ОТГОВОРНОСТИ ПРОЦЕДУРНИ АСПЕКТИ НА ДИСКРИМИНАЦИЯТА**

6.1. Организация, отговорна за дискриминацията

6.2. Правна служба в връзка с дискриминацията

6.3. Дискриминация в съдебното производство

6.4. Заключение и коментари de lege ferenda

**ОБОБЩЕНИЕ И ОКОНЧАТЕЛНИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ**

**БИБЛИОГРАФИЯ**

### III. СИНТЕТИЧНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ДИСЕРТАЦИЯТА НА ТРУДА

#### Глава I. Проявите на дискриминация в трудовите отношения

В първа глава се разглежда генезисът на дискриминацията в трудовите правоотношения.

С позоваване на литературата е обърнато внимание на връзката между принципа на равенство и други принципи, произтичащи от Конституцията. Твърди се, че източниците на равенството трябва да се търсят в човешкото достойнство. Според КТ присъщото и неотменимо достойнство на човека е източник на всички свободи и права. В етиката се разграничават три основни разбирания за достойнството. Първо, достойнството може да се разбира като ценност, на която има право всяко човешко същество без изключение.

Да бъдеш човек предполага имманентно притежание на достойнство, което означава, че човешкото същество е самоцел. Следователно достойнството е атрибут, на който всяко човешко същество има право. Във връзка с това разбиране за достойнство се използва терминът "човешко достойнство" или "достойнство на човека". На второ място, достойнството се разглежда като особена характеристика на човешкото същество, изразяваща се в самоуважение, както и в правото да бъде уважавано от другите. И накрая, достойнството може да се разбира като изпълнение на конкретна социална роля или функция в дадени политически и социални условия.

За да се представи аксиологичната основа на забраната за дискриминация, от значение е достойнството в първата представена форма, т.е. наричано лично достойнство. В доктрината се посочва, че ценността е отъждествяването с личността и нейната човешка същност. То е неотменим атрибут, на който има право всяко човешко същество. Човек не може да се откаже от личното си достойнство и никой не може да го лиши от него. Приема се, че достойнството дарява хората със способността да се държат по морално квалифициран начин и по този начин да носят отговорност за култивирането на морални ценности.

В тази глава е направен вторичен анализ на особено актуалния труд «Дискриминация на пазара на труда. Аналитичен доклад», С., 2018 г., реализиран от Комисията за защита от дискриминация, както и на «Доклад: Последваща оценка на

**въздействието на Закона за защита от дискриминация „обхващаща периода 01.01.2004 до 01.01. 2024». София, 2024.г.**

Изведен е като принос\_именно творческият анализ на положителния опит на КЗД в областта на антидискриминационното законодателство на пазара на труда, като въз основа на това е направен извод и препоръка за прилагането на положителния български опит и в Полша

**Изведени са същностните характеристики на Закона за защита от дискриминация относно дискриминацията на пазара на труда, доколкото българският закон съдържа голям обем от признаци, които са обект на защита и от тази гледна точка законът е много добър и почти непостижим от други национални законодателства, вкл. и полското.**

На практика осъщественото от КЗДискр. изследване, анализирано във втолия доклад дава представа за нивото на правното съзнание на българските граждани, което е съвършено нов момент в цялостната политика на комисията за утвърждаването на принципите за върховенство на закона и достъп до правосъдие. Този анализ дава основание да бъде приложена използваната в доклада методика за последваща оценка на Закона за защита от дискриминация и в Полша. Формулиран е принос, изразяващ се в това, че на базата на направения анализ на двата цитирани доклада на българската Комисия за защита от дискриминация следва да се реализира идеята за съществена промяна в полското антидискриминационно законодателство по посока на точно изброяване на признаците за дискриминация при упражняване правото на труд и включването им в антидискриминационния закон.

Главата завършва с изводи и коментари de lege ferenda.

## **Глава II. Незаконсъобразни критерии за диференциация**

В глава II. са посочени незаконните критерии за диференциация в областта на заетостта. Според френските и полските разпоредби за дискриминация може да се говори, когато служител е третиран неравностойно въз основа на един или повече от критериите, изброени в разпоредбите като забранени критерии за диференциация. Не винаги е ясно какво се има предвид под определен критерий. Този въпрос все още не е бил предмет на по-широк анализ в полската трудовоправна доктрина. Ето защо, като се има предвид

използването на до голяма степен сходни понятия в полските и френските разпоредби, си струва да се разгледат полските критерии през призмата на решенията, разработени във Франция.

Особено внимание е обърнато на забранените критерии за диференциация в Кодекса на труда, а именно националност, етническа принадлежност и раса. Въпреки това понятието "цвет" не е споменато. *Полските разпоредби не са дефинирали горепосочените понятия за целите на трудовото право.*

Във втора глава авторът изяснява, че както във Франция, така и в Полша принадлежността към определена каста или произхода от определена общност не е критерий за забранена диференциация. Във Франция обаче е признато, че в едно мултикултурно общество кастовата система също все повече се превръща в основание за дискриминация на определени работници. Поради това се постулира, че кастата също следва да се разглежда като един от критериите за забранена диференциация. Понастоящем в Полша проблемът с неравностойното третиране въз основа на каста не възниква (или възниква в малка степен) поради монокултурния характер на обществото. Въпреки това в бъдеще не може да се изключи появата на групи, основани на кастова принадлежност. В този случай може да се наложи законодателна намеса и разширяване на обстоятелствата, при които диференциацията води до дискриминация.

Позовавайки се на аргументи от догматично-доктринално естество, посочвайки последователни материално-правни решения и накрая припомняйки заключенията на съдебната практика (национални съдилища, ЕСПЧ, СЕС), може да се посочи постепенната секуларизация на трудовото право във Френската република, секуларизация, която вече е обхванала изцяло публичната сфера, а днес все по-динамично навлиза и в обхвата на трудовите отношения в частните предприятия.

Религиозният неутралитет на държавата не означава ограничаване на обхвата на нейното влияние. Вярно е, че такава държава не е религиозно обвързана, но управляващите трябва да се съобразяват с религиозните убеждения и мотивираното от тях поведение, както и с потребностите на своите граждани. С други думи, религиозната действителност, подобно на други социални явления, е естествена платформа за влияние на държавата.

Следва да се отбележи, че терминът "вяра", използван във френското законодателство, е по-широк от полския термин "религия". Последният има изричен религиозен оттенък, докато първият може да се отнася и до определени философски възгледи. Формулировката, използвана от френския законодател, съответства на формулировката, използвана в разпоредбите на Директива 2000/78/ЕО. Императивът на проевропейското тълкуване изисква полската формулировка "религия" да се тълкува възможно най-близо до френския термин "убеждения". Следователно признаването на дискриминация не следва да се ограничава само до случаите на неравно третиране въз основа на религиозни убеждения, но също и въз основа на изявление за убеждения от идеологически характер. Освен това следва да се приеме, че полският законодател следва да въведе критерия за убеждения в разпоредбите на Кодекса на труда, уреждащи забранените критерии за диференциация, вместо или в допълнение към термина "религия".

Както вече беше посочено, във френската правна литература прилагателното "вяра" включва и религиозните убеждения. Беше разгледано разграничението между религия и религиозни убеждения. Беше отбелязано, че религиозните убеждения се отнасят до аспекти, различни от вярата в основните предпоставки или принципи на дадена религия, и могат да варират при различните хора.

Както правилно се посочва във втора глава на френския Кодекс на труда, тълкувателните проблеми на дискриминацията срещу служителите най-често възникват не въз основа на принадлежност към определена религия или убеждения, а във връзка с тяхното проявление под такива форми като специално облекло, правила за хранене или използване на свободно време извън работното място за участие в религиозни събития или молитви. В случаите, когато на служител е отказано правото да спазва определени повели на вярата през работно време, съдът трябва да установи дали това се дължи на религиозните убеждения на служителя или в основата на решението на работодателя са били обективни обстоятелства.

Главата завършва със заключения и коментари *de lege ferenda*.

### **Глава III. Забрана на дискриминацията в заплащането. Компенсаторни мерки**

Третата глава показва компенсаторния ефект на забраната за дискриминация в заплащането. Авторът подробно анализира френската и полската правна уредба в това отношение. *Те могат да бъдат ценни за привеждане на полските разпоредби в съответствие с международните стандарти.*

Важен елемент за сравнението е да се определи дали едни и същи условия на заплащане се прилагат за определени работодатели. Това са условия, които се прилагат за по-широка група служители. Най-често техният източник е колективният трудов договор, въпреки че той не е изключителен източник.

По мнение на Автора, също така по полското право не е възможно да се предяви иск за пропорционална част от възнаграждението. Ако работата не е с еднаква стойност (или може би не е същата работа), служителят не може да претендира за нарушение на принципа на равно третиране.

Също така не може да се претендира за равно възнаграждение въз основа на това, че служителят, който извършва работа с по-малка стойност, получава същото възнаграждение.

Във френската съдебна практика преобладава мнението, че определянето на това дали даден работник или служител е третиран по-неблагоприятно по отношение на възнаграждението следва да се извършва чрез сравняване на индивидуалните условия, а не чрез цялостна оценка на съвкупността от ползи, получени от работника или служителя, подал жалбата, и този, с когото се сравнява.

Напоследък обаче могат да се намерят решения, които се отклоняват от горната гледна точка. *Действително се посочва, че оценка, направена чрез сравняване на едни и същи условия на заплащане, може да накара служителите да твърдят, че е нарушен принципът на равно третиране само по отношение на определени условия, водещи до необичайно благоприятно развитие на тяхното положение.*

Главата завършва със заключения и коментари de lege ferenda.

#### **Глава IV. Споделяне на тежестта на доказване. Контразащита на забраната за дискриминация**

Основният въпрос на четвърта глава от настоящия дисертационен труд е обхватът на забраната за дискриминация и нейната контрапротекция във френското и полското право.

Както отбелязва Авторът, френското право постановява, че разместването на тежестта на доказване се отнася само до дискриминационния аспект на жалбата. Така работодателят не е длъжен да доказва, че служителят е с определена религия или убеждения, има определена степен на увреждане, определена възраст или определена сексуална ориентация. Освен това ищецът носи тежестта да докаже, че третирането, което счита за дискриминационно, действително се е случило и че работодателят е отговорен за него.

Правилата за разпределяне на тежестта на доказване, описани в глава четвърта, са приложими в ситуации, в които не е ясно дали е имало дискриминация или не, те губят значението си, когато с оглед на събраните доказателства или установените обстоятелства стане ясно дали жалбата е основателна или не. Във френското право се говори за дискриминационен акт по своята същност. В този случай не е необходимо да се прилага процедурата за тежестта на доказване и изискването служителят да обоснове твърдението си за дискриминация. Въпреки това в този случай заключението на съда трябва да се основава на убедителни доказателства, а изложените аргументи трябва ясно да обосновават взетото решение. Във френското право съществува мнение, че колкото повече позицията на страните е подкрепена с аргументи по същество, толкова по-предпазлив трябва да бъде съдът при вземането на решение и толкова повече трябва да прилага правилата, произтичащи от принципа за разпределение на тежестта на доказване по дела за дискриминация.

В ситуации, в които не е ясно дали е имало дискриминация, може да се наложи да се установи какви са били мотивите на работодателя да прави разлика между служителите. Въпреки това, както правилно е отбелязано, дискриминацията често може да се основава на предразсъдъци, които самият дискриминиращ не осъзнава напълно.

Във френската съдебна практика се отбелязва, че догматичното водене на съдебни спорове с пълно придържане към сложните процедури за тежестта на доказване може да доведе до заплитане на съда в ненужни и сложни процедури. Подчертава се, че целта на съда трябва да бъде да установи възможността за правилно и справедливо определяне на

това дали е имало дискриминационно третиране на работника или не. Решението за буквално прилагане на правилата за разпределяне на тежестта на доказване по дела за дискриминация крие риск от вземане на решение, което противоречи на фактите. Поради това разпределението на тежестта на доказване не следва да се прилага механично или схематично.

Главата завършва със заключения и коментари de lege ferenda.

## **Глава V. Укрепване на правната защита на работното място**

В пета глава се анализира защитната функция на трудовото право, като се обръща специално внимание на контрола върху равнопоставеността в областта на заетостта, правото на завеждане на дела за дискриминация и ролята на инспекторите по труда. Анализират се правомощията на инспекцията по труда и на органите за инспекция по труда. И двете институции имат както граждански, така и наказателни правомощия, което им позволява да участват в събирането на доказателства и установяването на дискриминация в областите, обхванати от трудовите съдилища, главно в областта на трудовите правоотношения и социалното осигуряване. Трябва да се отбележи обаче, че действията им в тази област са ограничени от няколко фактора, от една страна, от начина, по който правомощията им са определени в закона, а от друга - от практиката. *Поради това е необходимо да се обмисли как да се засилят техните правомощия в тази област.*

В рамките на анализа в пета глава Авторът отбеляза, че работата на Инспекцията по труда в борбата с дискриминацията остава скромна, въпреки възложените ѝ мисии в тази област. Това положение може да се обясни с два вида фактори: от една страна, общите разследващи правомощия, предоставени на социалните инспектори от Наказателния кодекс, не са разработени така, че да отчитат специфичното естество на дискриминацията и в някои отношения не са достатъчно адаптирани към тази реалност; от друга страна, на практическо равнище, въпреки положените усилия, способността на Инспекцията по труда да се ангажира с антидискриминационна дейност остава възпрепятствана поради липса на опит и адаптирани методи на работа. *Направени са няколко препоръки за преодоляване на тези трудности. Що се отнася до правомощието за провеждане на теренни проверки, опитът показва, че упражняването на това правомощие е силно затруднено от някои условия, на които законът в сегашния си вид подчинява упражняването му. В момента*

*тече процес на реформиране, който към момента на изготвяне на настоящия доклад все още не е приключил.*

Във всеки случай трябва да се въведат подходящи гаранции с цел защита на правата на субектите, на които данните засягат също така трети лица. За да се подобри достъпът до правосъдие на жертвите на дискриминация, по мнението на Автора, би било добре законодателят да обмисли възможността да предостави равенство на органите, когато има постоянни признаци, че дадена държавна служба или частно лице притежава документ, който е доказателство за факти, свързани с определянето на това дали дадена ситуация може да представлява дискриминация, да изискат от това лице да представи документа.

*По този начин следва да се обмисли целесъобразността на предоставянето на такива правомощия на органите по въпросите на равенството, условията за упражняването на тези правомощия и ролята на съдебната власт при контрола на тяхното упражняване. Упражняването на тези правомощия следва да бъде съпроводено от необходимите гаранции, за да се гарантира, че правата на всички заинтересовани лица се спазват.*

*Изследването, извършено за целите на настоящата дисертация, показва, че има голяма разлика между оценката на ситуацията като проява на дискриминация и класифицирането ѝ като пример за неравно третиране, забранено от закона.*

Главата завършва със заключения и коментари de lege ferenda.

## **Глава VI. Отговорност и процесуални аспекти на дискриминацията**

Шестата и последна глава на настоящия дисертационен труд е посветена на отговорността и процесуалните аспекти на дискриминацията във френското и полското право.

Авторът обръща внимание на разпоредбите на Кодекса на труда, като посочва работодателя като субект, отговорен за дискриминацията. Работодателят е отговорен за дискриминационни действия както когато те изхождат от него, така и когато извършителят е друг служител. В последния случай отговорността на работодателя не се основава на принципа на вината, а на принципа на обективната отговорност. Същевременно в литературата се посочва, че "за степента на отговорността в последния случай следва да окаже решаващо влияние обстоятелството дали работодателят е знаел за поведението и е

създал условия, при които то не би трябвало да се случи, а служителите са могли да сигнализират безопасно и ефективно за преживените или наблюдаваните патологии".

В съдебната практика е прието, че отговорността на работодателя е от деликтно естество, тъй като обхватът на принципа на равно третиране и забрана на дискриминация се простира отвъд съдържанието на трудовото правоотношение.

Според оценката, направена в шеста глава, подобен подход следва да бъде възприет и в полското право. Не е правилно работодателят да носи абсолютна отговорност за всякакви дискриминационни действия на служителите. Напоследък обаче се наблюдава промяна в отношението на съдебната власт по този въпрос. Отговорността на работодателя следва да се основава преди всичко на преценката дали работодателят е предприел мерки срещу актове на дискриминация и дали е положил дължимата грижа в това отношение. Всъщност е ясно, че работодателят не е в състояние да спре всеки служител да се ангажира с поведение, което има белезите на дискриминация.

Френското право изрично предвижда, че работодателят може да носи отговорност и за тормоз, извършен срещу негови служители от трети лица, като под трети лица се разбират организации, различни от самия работодател или неговите служители.

*В тази глава се обръща внимание на липсата на насоки в полското законодателство относно начина на определяне на обезщетението за дискриминация.* Тук се намесва съдебната практика. По-специално в нея се посочва, че въпреки че обезщетението за дискриминация не следва да се основава на чисто математическо сравнение на сравними суми, в ситуация, в която е ясно, че възнагражденията и бонусите, изплатени на даден служител, се отклоняват значително от тези, изплатени на други мениджъри, извършващи сравнима работа, и никоя от страните не е представила убедителни аргументи, че работата на ищеца е над или под средната, следва да се вземат предвид средните възнаграждения и бонуси, изплатени на другите служители.

Главата завършва със заключения и коментари de lege ferenda.

## Обобщение и окончателни заключения

*Полското и френското антидискриминационно законодателство бяха анализирани в отделни глави на настоящата дисертация. Това даде основание за редица указания относно тълкуването на полското законодателство, както и за коментари de lege ferenda относно неговото изменение. Безсмислено е да ги повтаряме в заключението на настоящото изследване. Вместо това си струва да се направят няколко общи наблюдения.*

На първо място, беше обърнато внимание на продължителността и подробността на френските разпоредби. Това е още по-поразително, когато се сравни с много кратките разпоредби на полския Кодекс на труда. Това прави антидискриминационните разпоредби във Франция изключително прецизни. Много от въпросите, които биха могли да породят съмнения, са решени по недвусмислен начин.

Френският законодател е предшествал формулировката на отделните разпоредби със задълбочен анализ на проблемите, които могат да възникнат при тяхното прилагане. Както вече беше споменато, полските разпоредби се характеризират с лаконичност, което поражда много съмнения относно тяхната пълна съвместимост със съдебната практика.

Позовавайки се на изследователската теза, представена във въведението на настоящата дисертация, анализът води до заключението, че полските и френските разпоредби за недискриминация не могат да се нарекат пълни. Нещо повече, липсата на ясни правни решения води до това, че доктрината и съдебната практика трябва да запълват празнотите. Това често води до различни позиции и следователно до несигурност относно приложимите правила, уреждащи принципа на равно третиране на работниците и служителите. Освен това някои от разпоредбите, уреждащи забраната за дискриминация в трудовото право, изкривяват целта на този институт.

Анализът на френското законодателство и на съдебната практика на френските съдилища показва строг подход към принципа на разпределение на доказателствата по дела за дискриминация. Те първо преценяват дали служителят, подал жалбата, е доказал обстоятелства, показващи, че работодателят го е дискриминирал, и едва след това изискват от работодателя да докаже, че дискриминацията е била законна.

Въпреки че полското право предвижда и правило за разместване на тежестта на доказване по дела за дискриминация, полските съдилища често не правят разлика между задълженията във връзка с тази тежест между работника и работодателя. Изглежда, че за да се промени съдебната практика, е необходима законодателна намеса, която ясно да определи къде свършва тежестта на доказване на работника и къде започва тежестта на доказване на работодателя. Засега следва да се постулира, че съдебната практика следва да тълкува стриктно принципа на разпределение на тежестта на доказване в случаите на дискриминация.

В рамките на разглеждането на този процес беше направено предложение за формулиране на затворен каталог на правно защитените характеристики в областта на забраната за дискриминация в областта на заетостта.

#### IV. ОБЩИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Съображенията, изложени във връзка с нарушаването на забраната за дискриминация в областта на заетостта във френската и полската трудовоправна доктрина, представляват в настоящия дисертационен труд изследователските изводи, които бяха разработени в хода на горепосочените разсъждения; особено внимание заслужават следните:

1. Френското законодателство допуска изключение от принципа за забрана на пряката дискриминация въз основа на възрастта. В полското законодателство няма основание за формулиране на такова общо изключение. Освен това изглежда ненужно да се въвежда такова изключение. За осъществяване на политиката на пълна заетост и на целите на социалната политика е достатъчно възможността за по-благоприятно или по-неблагоприятно третиране на работниците и служителите въз основа на принадлежността им към определени възрастови групи да бъде небрежно записана от законодателя в общоприложими разпоредби.
2. Във френското право непряка дискриминация не е налице, ако работодателят може да докаже, че действието му е било пропорционална мярка, предприета за постигане на законна цел. Това е формулировка със сходно значение като тази в член 183а, § 4 от Кодекса на труда. По тази причина полските съдилища могат да се позовават на конструкции, развити във френското право, що се отнася до определянето на допустимия обхват на разграничението между служителите въз основа на потенциално неутрален критерий.
3. Изглежда, че в полското право понятието "пол" следва да се разбира широко, т.е. не само в биологичен, но и в културен смисъл. Това се потвърждава от факта, че за разлика от френското право транссексуалността не е обособена като отделен критерий за разграничаване. Ратифицирането от страна на Полша на Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие също говори в полза на това разбиране за пола. В член 3, буква в) се дава определение на социокултурния пол, което включва социално изградени роли,

поведения, действия и атрибути, които дадено общество счита за подходящи за жените или мъжете.

4. Важен елемент от премахването на дискриминацията срещу лица с увреждания както в полското, така и във френското законодателство е въвеждането на подобрения на работното място. Френското законодателство посочва три вида задължения тук: да се премахнат или променят разпоредбите, критериите или практиките, прилагани от работодателя, които водят до значително неблагоприятно положение за лицето с увреждане в сравнение с лицето без увреждане, да се премахнат онези физически ограничения, които биха създали особено неблагоприятно положение за лицето с увреждане в сравнение с лицето без увреждане, да се осигури специална помощ в случаите, когато без осигуряването на тази специална помощ лицето с увреждане би било в по-лошо положение от лицето без увреждане
5. Както полското, така и френското законодателство налагат на работодателя задължението да направи само онези подобрения, които са разумни по своя характер. Когато се оценява спазването на това условие, следва да се вземе предвид по-специално следното. При оценката на спазването на това условие трябва да се вземат предвид следните фактори: степента, в която приемането на подобрението ще направи невъзможно за служителя да изпълнява задачите, които са му възложени на неговата длъжност; степента, в която е възможно работодателят да приеме подобрението; сумата, която работодателят ще трябва да похарчи, за да приеме подобрението; наличието на финансови средства, необходими за приемането на подобрението; естеството и размера на дейността на работодателя; и, ако подобрението засяга имуществото на други лица, степента, в която подобрението ще възпрепятства функционирането на
6. Според френската съдебна практика работодателят може да ограничи носенето на религиозни символи от служителите, ако преследва законна цел и наложената забрана е пропорционално средство за постигането на тази цел. Това становище се отнася и за полските правила за борба с дискриминацията.
7. Следва да се постулира, че транссексуалността следва да бъде въведена в полските разпоредби като отделен критерий за забранена диференциация. Въз основа на

действащите разпоредби е неуместно този критерий да се разглежда като обхванат от понятието за пол или сексуална ориентация.

8. Понастоящем не изглежда необходимо да се въвежда в полското законодателство решение, подобно на френското, относно дискриминацията на основание на това, че си (или не си) женен. Случаите на по-неблагоприятно третиране на хора поради семейното им положение са толкова малко, че не би било уместно този критерий да се издига в категория, която може да доведе до дискриминация.
9. Изглежда, че в полското право понятието за пол следва да се разбира широко, т.е. не само в контекста на биологията, но и на културата. Това се потвърждава от факта, че транссексуалността не е обособена, за разлика от френското право, като отделен критерий за разграничаване. Ратифицирането от страна на Полша на Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие също е аргумент в полза на това разбиране за пола. В член 3, буква в) се дава определение на социокултурния пол, което включва социално изградени роли, поведения, действия и атрибути, които дадено общество счита за подходящи за жените или мъжете.
10. Както полското, така и френското законодателство налагат на работодателя задължението да направи само онези подобрения, които са разумни. При преценката дали това условие е изпълнено, следва да се вземе предвид по-специално следното. При преценката дали това условие е изпълнено, трябва да се вземат предвид следните фактори: степента, в която приемането на подобрението би направило невъзможно за работника или служителя да изпълнява задачите, които са му възложени на неговата длъжност; степента, в която е възможно работодателят да приеме подобрението; размерът на финансовите средства, които работодателят би трябвало да поеме, за да приеме подобрението; наличието на финансови средства, необходими за приемането на подобрението; естеството на дейността на работодателя и нейният размер.
11. Френското законодателство приема двуетапна процедура на тежестта на доказване в случай на твърдение за дискриминация. На първия етап служителят трябва да докаже обстоятелствата, които пораждат обвинението в дискриминация. Ако успее да направи това, тежестта се прехвърля върху работодателя, който трябва да

докаже, че различието, понесено от служителя, не е дискриминация. В полското право тежестта на доказване е подобна. Въпреки това следва да се отбележи, че подобно на френските съдилища, полските съдилища трябва да зачитат задължението на страните да доказват направените твърдения. Това е така, защото изискването работникът или служителят да направи твърдението за дискриминация правдоподобно често се пренебрегва и съдилищата считат, че самият факт на подаване на иск е достатъчен, за да се прехвърли тежестта на доказване върху работодателя.

12. Прехвърляне на тежестта на доказване върху работодателя, без служителят да е задължен да представи доказателства, може да се случи и когато не е очевидно да се определи с кого трябва да се направи сравнението или сравнението е само хипотетично.
13. Обхватът на прилагане на противопоставянето на забраната за дискриминация на работниците и служителите във френското право е много по-широк от каталога на изключенията, изброени в полския Кодекс на труда. Това решение следва да бъде оценено положително, тъй като внася пълна яснота в обхвата на разрешеното разграничаване на работниците и служителите.
14. За тълкуването на полското законодателство е ценна френската съдебна практика относно допустимостта на разграничение между работниците и служителите въз основа на правно защитен признак, когато притежаването на такъв признак е изискване, свързано с вида на работата и условията, при които тя се извършва. Такова разграничение е допустимо, когато: притежаването на характеристиката е професионално изискване; изискването за притежание на характеристиката е пропорционално средство за постигане на законна цел; лицето, което твърди, че е дискриминирано, не притежава защитената от закона характеристика (или работодателят има основателни причини да счита, че служителят не притежава в достатъчна степен защитената от закона характеристика).
15. Френското законодателство също така допуска разграничение между служителите въз основа на религия или убеждения, когато става въпрос за извършване на работа за религиозни организации. Приложимостта на това изключение обаче е ограничена от редица ограничения. Работодателят може да дискриминира

служителите въз основа на религия или убеждения, при условие че: работата, чието възлагане зависи от принадлежността към определена религия или от практикуването на дадена религия, се извършва за организирана религия; лицето, на което е отказана работата или възлагането, не отговаря на изискването за принадлежност към определена религия или практикуване на дадена религия; наложеното изискване се основава на учението на тази религия; поради естеството или контекста на работата изискването

16. Също така изглежда целесъобразно в полската правна система да се въведе защита срещу дискриминация на служителите, които са членове не само на синдикати, организации на работодателите или професионални органи на самоуправление, но и на други групи, както във Франция, включително полуформални групи от служители.
17. Френското законодателство предвижда по-широк набор от права за служител, който е жертва на дискриминация, отколкото полското законодателство. Служителят може да претендира не само за обезщетение, но и за решение, в което съдът се произнася по правата му или отправя препоръки.
18. Препоръките играят все по-важна роля в борбата срещу дискриминацията във Франция. Те дават възможност на съда да посочи на работодателя какви действия трябва да предприеме, за да предотврати дискриминацията в бъдеще и да премахне или смекчи последиците, които е имал дискриминационният акт. Препоръките позволяват да се окаже реално въздействие върху действията на работодателите в областта на антидискриминационната политика. Ето защо би било препоръчително да се даде на полските съдилища (евентуално на други органи за защита на правата на работниците) правомощието да отправят такива препоръки.
19. Френското законодателство, подобно на полското, съдържа конкретна разпоредба относно забраната на дискриминацията по отношение на заплащането. За разлика от Полша обаче тази разпоредба се ограничава изключително до равенството между мъжете и жените. Следователно, в случай на диференциране на заплащането въз основа на други критерии за незаконно разграничаване, тези правила няма да се прилагат. Това решение следва да бъде оценено критично. Несъмнено възнаграждението, като един от най-съществените елементи на трудовото

правоотношение, трябва да бъде защитено от дискриминация въз основа на всяка законово защитена характеристика.

20. Защитата от дискриминация в България се осъществява най-вече на базата на Закона за защита от дискриминация. Това особено ясно се вижда в аналитичния доклад на Комисията „Дискриминация на пазара на труда. Аналитичен доклад”. България разполага с цялостна система за правна защита срещу дискриминация в областта на заетостта. Българският Закон за защита от дискриминация е един от най-добрите в рамките на ЕС; Въпросът за защитата от дискриминация в българското право е многостранен и далеч надхвърля въпросите, обхванати от полския Закон за равно третиране в областта на заетостта. В полското право тази защита се изразява главно в разпоредби с пряко действие.

Предвид гореизложеното следва да се счита, че полските и френските разпоредби за недискриминация трябва да бъдат частично изменени и частично изяснени. На този етап от развитието на трудовоправните отношения не изглежда необходимо да се създава отделен акт, който да урежда забраната за дискриминация, но със сигурност е необходимо да се постулира разширяване на действащите разпоредби, което да премахне съществуващите съмнения.

## V. ОСНОВНИ ПРИНОСИ

1. Нарушенията на разпоредбите, уреждащи забраната за дискриминация, не подлежат на контрол от страна на отделен орган, чиято основна задача би била да прилага принципа на равенство.
2. Въпреки че полското право предвижда и правило за обръщане на тежестта на доказване в случаите на дискриминация, полските съдилища често не правят разлика между работника и работодателя по отношение на тази тежест. Изглежда, че за да се промени съдебната практика, е необходима законодателна намеса, за да се определи ясно къде свършва тежестта на доказване на служителя и къде започва тежестта на доказване на работодателя. Засега следва да се постулира, че съдебната власт следва да тълкува стриктно принципа на разпределение на тежестта на доказване в случаите на дискриминация.
3. Когато е нарушена забраната за дискриминация, френското право не ограничава санкциите до възможността дискриминираният служител да претендира за обезщетение. Особено внимание следва да се обърне на възможността на съда да дава насоки, указващи как трябва да се държи работодателят. Тези насоки, макар често да не подлежат на санкции, са важни, ако не се спазват, за формиране на нагласите на организациите работодатели, за възстановяване на принципа на равенство и за премахване на практиките, които водят до дискриминация.
4. Анализът на френското законодателство може да послужи и като основа за разширяване на каталога от критерии за незаконно разграничаване. Например следва да се обмисли дали транссексуалността следва да бъде призната за правно защитена характеристика.
5. Следва да се признае, че полските и френските разпоредби относно забраната за дискриминация се нуждаят от частично изменение и частично изясняване. На този етап от развитието на трудовоправните отношения не изглежда необходимо да се създава отделен закон, който да урежда забраната за дискриминация, но със сигурност е необходимо да се постулира разширяване на действащите разпоредби, което да премахне съществуващите съмнения.

6. Беше направено предложение за формулиране на затворен каталог на правно защитените признаци в областта на забраната за дискриминация в областта на заетостта, както във френската трудовоправна доктрина, така и в полската трудовоправна доктрина.

## VI. НАУЧНИ ПУБЛИКАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИЯТА

### Монографии и глави в монографии

1. Rogozińska-Mitrut J., *Strategie socjalno-prawne polityki w Centralnej i Wschodniej Europie w aspekcie migracji*, Rozdział II-VII, Moskiewski Uniwersytet Pedagogiczny, Akademia Morska w Szczecinie, Szczecin 2015, s. 58-207, (ISBN 978-5-9904333-6-6).
2. Rogozińska-Mitrut J., *Подходный налог с физических лиц, как инструмент реализации социальных функций налогообложения*, Wydawnictwo Arte Agencja, Warszawa 2016, s. 1-259, (ISBN 978-954-715-655-5).
3. Rogozińska-Mitrut J., *Человеческие ресурсы в инновационной экономике: ретроспектива и перспектива развития*, Коллективная монография. - М.: Издательство «Научный консультант», 2018, ss. 240, (ISBN 978-5-6040243-4-8).
4. Rogozińska-Mitrut J., *Процесс глобализации: плюсы и минусы* [в:] Глобализация и национальные стратегии социально-экономической политики, Московский Государственный Институт Международных Отношений, Москва-Одинцово 2018, Глава V, с. 46-52, (ISBN 978-5-9500999-4-6).
5. Rogozińska-Mitrut J., *Проблемы социальной защиты населения в странах с переходной экономикой* [в:] Глобализация и национальные стратегии социально-экономической политики, Московский Государственный Институт Международных Отношений, Москва-Одинцово 2018, Глава VI, с. 53-79, (ISBN 978-5-9500999-4-6).
6. Rogozińska-Mitrut J., *Процесс глобализации: плюсы и минусы* [в:] Глобализация и национальные стратегии социально-экономической политики, Московский Государственный Институт Международных Отношений, Москва-Одинцово 2018, Глава V, с. 46-52, (ISBN 978-5-9500999-4-6).
7. Rogozińska-Mitrut J., *Проблемы социальной защиты населения в странах с переходной экономикой* [в:] Глобализация и национальные стратегии социально-экономической политики, Московский Государственный Институт Международных Отношений, Москва-Одинцово 2018, Глава VI, с. 53-79, (ISBN 978-5-9500999-4-6).
8. Rogozińska-Mitrut J., *Миграционные процессы в приграничье и их социально-правовые последствия* [в:] Человеческие ресурсы в инновационной экономике: ретроспектива и перспектива развития, Московский Государственный Институт

Международных Отношений, Российский Государственный Социальный Университет, Варненский Свободный Университет им. Черноризца Храбра, Uczelnia Techniczno-Handlowa im. H. Chodakowskiej w Warszawie, Москва 2018, Глава VI, с. 179-189, (ISBN 978-5-6040243-4-8).

9. Rogozińska-Mitrut J., *Теоретические основы социально-экономического развития системы потребительской кооперации*, [в:] Развитие и трансформация системы потребительской кооперации в постиндустриальную эпоху (ретроспективный анализ 2000-2010 гг.). wyd. Arte, Warszawa 2018, Глава I, с. 3-59, (ISBN 978-83-61938-66-8).
10. Rogozińska-Mitrut J., *Концептуальные основы стратегии развития социально-правовой системы потребительской кооперации в условиях перехода к постиндустриальной экономике*, [в:] Развитие и трансформация системы потребительской кооперации в постиндустриальную эпоху (ретроспективный анализ 2000-2010 гг.). wyd. Arte, Warszawa 2018, Глава III, с. 111-168, (ISBN 978-83-61938-66-8).
11. Rogozińska-Mitrut J., *Management by the enterprise intangible assets*, Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences, Sofia 2019, ss. 235, (ISBN 978-619-245-005-2).
12. *Inflow and activity of foreign capital in Poland*, Scientific Editorial Board: Joanna Rogozińska-Mitrut, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Gospodarki Krajowej w Kutnie, Kutno 2020, ss. 272 (978-83-63484-39-2).
13. Rogozińska-Mitrut J., *The Empirical Analysis of the Core Competencies of the Company's Resource Management Risk. Preliminary Study*, Risks 2021, 9, 107, s. 1-12, <https://doi.org/10.3390/risks9060107> [<https://www.mdpi.com/journal/risks>].
14. *Обход налогового права и злоупотребление законом в свете обязывающих положений польского закона о налоге*, Scientific Editorial Board: Joanna Rogozińska-Mitrut, Uczelnia Medyczna im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie, Warszawa 2022, ss. 314 (ISBN 978-83-937651-1-9).
15. Rogozińska-Mitrut J., *Tax law and social inequalities*, Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2022, ss. 225.

16. Rogozińska-Mitrut J., *Financial control in the context of digital transformation – Rozdział VI.*, [w:] Trends and developments innovation policies educationally (theory and practice), red. naukowa Eleonora Tankova, Wydawnictwo Naukowe IVG sp. z o.o., Warszawa 2022, s. 85-100, ISBN 978-83-962243-3-0, e-ISBN: 42749.
17. Rogozińska-Mitrut J., *Violation of the prohibition of discrimination in employment in the doctrine of French and Polish labor law*, Wydawnictwo Naukowe IVG sp. z o.o., Warszawa 2023, s. 369, ISBN 978-83-962243-5-4.

### Статии

1. Rogozińska-Mitrut J., *Objectives, strategies and tools of the state family policy*, Московский Городской Педагогический Университет Институт Менеджмента, Москва 2015, s. 31-42 (ISBN 978-5-9904333-6-6).
2. Rogozińska-Mitrut J., *Процесс глобализации: плюсы и минусы* [w:] Глобализация и национальные стратегии социальной защиты населения, wyd. Московский Государственный Институт Международных Отношений, Российский Государственный Социальный Университет, Варненский Свободный Университет им. Черноризца Храбра, Uczelnia Techniczno-Handlowa im. H. Chodakowskiej w Warszawie, Moskwa-Warszawa-Varna 2017, s. 63-71 (ISBN 978-5-9907667-0-9).
3. Rogozińska-Mitrut J., *Человеческие ресурсы в инновационной экономике: ретроспектива и перспектива развития*, Коллективная монография.- М.: Издательство «Научный консультант», 2018, ss. 240, (ISBN 978-5-6040243-4-8).
4. Rogozińska-Mitrut J., *Opór pracowników w procesie zmian*, II Міжнародна науково-методична конференція «Децентралізація влади, проведення реформ в Україні. Сучасний стан та проблеми підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад» 14 грудня 2018 року, Рівне, НУВГП. – s. 223-226, (ISBN 987-966-327-408-9).
5. Rogozińska-Mitrut J., *Employee resistance in process of changes*, International Journal of New Economics, Public Administration and Law, № 2 (2) 2018. – Świnoujście – 2018. – s. 104-112, (ISSN 1993-6788).
6. Rogozińska-Mitrut J., *Европейский Союз: эволюция институциональных новаций в решении социальных проблем*, Сб. научных трудов профессорско-преподавательского состава, магистрантов и студентов МГИМО «Теория и практика

инновационной деятельности в эпоху информатизации».- М.: Изд-во «Научный консультант», 2018, s. 6-12, (ISBN 978-5-907084-25-4).

7. Rogozińska-Mitrut J., Kierunki zmian w zarządzaniu administracją podatkową, [w:] Przedsiębiorstwa wobec współczesnych realiów rynkowych, redakcja naukowa Iwona Przychocka, Magdalena Byczkowska, Anna Majzel, Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2019, s. 65-77, (ISBN 978-83-7545-972-2).
8. Rogozińska-Mitrut J.: Kierunki zmian w zarządzaniu administracją podatkową, [w:] Przedsiębiorstwa wobec współczesnych realiów rynkowych, redakcja naukowa Iwona Przychocka, Magdalena Byczkowska, Anna Majzel, Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2019, s. 65-77, quoted [in:] Stasiak J. (2021), *Financial Management of Local Governments*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej w Kutnie, s. 16, (ISBN 978-83-63484-4).
9. Rogozińska-Mitrut J., Kierunki zmian w zarządzaniu administracją podatkową, [w:] Przedsiębiorstwa wobec współczesnych realiów rynkowych, redakcja naukowa Iwona Przychocka, Magdalena Byczkowska, Anna Majzel, Oficyna Wydawnicza ASPRA, Warszawa 2019, s. 65-77, (ISBN 978-83-7545-972-2).
10. Rogozińska-Mitrut J., *Modern methods for managing the international tourism business in Ukraine*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, Varna 2020, s. 24-29, (ISSN 2367-4555).
11. Rogozińska-Mitrut J.: Management by the enterprise intangible assets, Prof. Marin Drinov Publishing House of Bulgarian Academy of Sciences, Sofia 2019, s. 46-47, quoted [in:] Stasiak J. (2021), *Financial Management of Local Governments*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej w Kutnie, s. 19, 47, 145, 185, (ISBN 978-83-63484-4).
12. Rogozińska-Mitrut J.: *Workshop on creative management*, Russian University of Cooperation, wyd. „11 th FORMAT”, Moskwa-Warszawa-Varna 2017, s. 87-89 and others, quoted [in:] Stasiak J. (2021), *Financial Management of Local Governments*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej w Kutnie, s. 85, (ISBN 978-83-63484-4).
13. Rogozińska-Mitrut J., *Preparation of human capital for changes: empirical study*, 11<sup>th</sup> International SCIENTIFIC CONFERENCE “BUSINESS AND MANAGEMENT 2020” MAY 7-8,

- 2020, VILNIUS, LITHUANIA, Section: Contemporary Business Management: Challenges and Opportunities, s. 212-218, (ISSN 2029-4441 / eISSN 2029-929X, ISBN 978-609-476-231-4, eISBN 978-609-476-230-7) <https://doi.org/10.3846/bm.2020.607>.
14. Rogozińska-Mitrut J., Drozdowski D., Stasiak J., *The Empirical Analysis of the Core Competencies of the Company's Resource Management Risk. Preliminary Study*, Risks 2021, 9, 107, s. 1-12, <https://doi.org/10.3390/risks9060107>. [<https://www.mdpi.com/journal/risks>].
15. Rogozińska-Mitrut J., *Security Policy as a governance method for the distribution of the COVID-19 coronavirus*, [w:] Екологія та медицина, Матеріали міжнародних науково-практичних конференцій. Збірник матеріалів, МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ПВНЗ «Міжнародна академія екології та медицини» ДУ «Інститут громадського здоров'я ім. О. М. Марзєєва НАМН України» International academy S.P.E.K.T.R., <http://www.health.gov.ua/www.nsf/> Slovenia, Kijów 2021, s. 175-178 (ISBN 978-611-01-2273-3).
16. Rogozińska-Mitrut J., *Security Policy as a governance method for the distribution of the COVID-19 coronavirus*, [w:] Екологія та медицина, Матеріали міжнародних науково-практичних конференцій. Збірник матеріалів, МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ПВНЗ «Міжнародна академія екології та медицини» ДУ «Інститут громадського здоров'я ім. О. М. Марзєєва НАМН України» International academy S.P.E.K.T.R., <http://www.health.gov.ua/www.nsf/> Slovenia, Kijów 2021, s. 175-178 (ISBN 978-611-01-2273-3).
17. Rogozińska-Mitrut J., *Economical situation in Sub-Saharan African countries*, Financial in (Ternet Quarterly 17 (3), wyd. Sciendo, Rzeszów 2021, s. 71-75, <https://doi.org/10.2478/fiqf-2021-0021> (eISSN 2719-3454).
18. Rogozińska-Mitrut J., *Acquisition of entitlement to pension benefits*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, No 1(29)/2022, Varna 2022, s. 6-12, (ISSN 2367-4555).
19. Rogozińska-Mitrut J., *Wyrażanie emocji przez pracowników obsługi w restauracjach: transcendentalne badanie fenomenologiczne*, Journal of Environmental Management and

- Tourism, [SI], t. 13, n. 6, s. 1681-1796, wrz. 2022. ISSN 2068-7729. (<https://journals.aserspublishing.eu/jemt/issue/view/240>).
20. Rogozińska-Mitrut J., *Uncertainty in employment relations and employee loyalty*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, No 1(29)/2022, Varna 2022, s. 13-22, (ISSN 2367-4555).
  21. Rogozińska-Mitrut J., *Legal protection of employer's good name*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, No 1(29)/2022, Varna 2022, s. 46-55, (ISSN 2367-4555).
  22. Rogozińska-Mitrut J., *Protection against victimization in Polish and french labor law*, Scientific Conference "Law as the Art of the Good and the Fair", Nr 18, Varna Free University Faculty of Law, July 1-3, 2022, s. 321-326, <https://ejournal.vfu.bg/>.
  23. Rogozińska-Mitrut J., *Damages for breach of the equal pay principle in French labour law*, Scientific Conference "Law as the Art of the Good and the Fair", Nr 18, Varna Free University Faculty of Law, July 1-3, 2022, s. 327-330, <https://ejournal.vfu.bg/>.
  24. Rogozińska-Mitrut J., *Slovak and erman non-discrimination laws in labor relations*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, No 2(30)/2022, Varna 2022, s. 25-34, (ISSN 2367-4555).
  25. Rogozińska-Mitrut J., *Polish and french difficulties in practice and proposals for changes in legal protection in the workplace*, Free University of Varna: [w:] Globalization, the State and the Individual, No 2(30)/2022, Varna 2022, s. 35-48, (ISSN 2367-4555).
  26. Rogozińska-Mitrut J., *Violation of the prohibition of discrimination in employment in the doctrine of French and Polish labor law*, Wydawnictwo Naukowe IVG sp. z o.o., Warszawa 2023, s. 369, ISBN 978-83-962243-5-4.
  27. Rogozińska-Mitrut J., *Kryminalizacja migracji jako wyzwanie dla praw człowieka*, [w:] International Journal of New Economics and Social Sciences, No 6(18)2023 IJONESS, Wydawca: Akademia Wymiaru Sprawiedliwości, ISSN: 2450-2146, e-ISSN: 2451-1064, Warszawa 2023.
  28. Rogozińska-Mitrut J., *Gender equality in a border management perspective*, [w:] International Journal of New Economics and Social Sciences, No 6(18)2023 IJONESS, Wydawca: Akademia Wymiaru Sprawiedliwości, ISSN: 2450-2146, e-ISSN: 2451-1064, Warszawa 2023.

29. Rogozińska-Mitrut J., *Bezpaństwowość a prawa obywatela*, [w:] International Journal of New Economics and Social Sciences, No 7(18)2023 IJONESS, Wydawca: Akademia Wymiaru Sprawiedliwości, ISSN: 2450-2146, e-ISSN: 2451-1064, Warszawa 2023.