

## РЕЦЕНЗИЯ

От проф.д-р Христина Балабанова

относно:

Дисертационният труд на Йоанна Рогозиньска-Митрут на тема „Нарушения на забраната за дискриминация в сферата на заетостта в доктрината на полското и френско трудово право “ е представен за придобиване на научна степен доктор на науките по направление 3.6 право.докорска програма Международно право и международни отношения.

Със Заповед № 931 от 9.12.24г на Ректора на ВСУ съм определена за рецензент по научното жури на г-жа Рогозиньска-Митрут.

Темата на хабилитационния труд е актуална и се свързва с основен принцип на трудовото право -забрана за дискриминация в трудовите правоотношения.Тя е разгледана на основата на опита ,на полското и френско трудово право.

Може още тук да се отбележи като положителна страна фактът, че трудът е структуриран правилно като цяло и в отделите глави.Цитирани са достатъчно нормативни актове и използвана литература и се вижда професионализъм при изготвянето на труда.

Трудът е структуриран в въведение, увод, шест глави ,резюме ,изводи и списък на използвана литература, списък на съкращенията в обем от 416 стр.В Библиографията са посочени 397 източника..

**В глава първа** е разгледано понятието дискриминация. Авторът приема като изходно разбирането ,че дискриминация означава различие и неравно отношение,избирателна оценка. Разгледана е подробно нормативната база по френското и полско право и международното право на ЕС.В посочените източници, дискриминацията се свързва с правата на човека Анализирани са Муждународният пакт за граждански и политически права от 1966г, Конвенция № 111 на МОТ ,Европейската конвенция за защита правата на човека и свободите ,Европейска социална харта от 1961,1996, Допълнителен

протокол към ЕКПЧ от 1988г Договор за функциониране на ЕС от 2007, Директиви на ЕС 75/117, Директива 76/2007 от 1976 и др.

На база анализа на полското законодателство се извежда изводът, че то установява забрана за дискриминация, но не изключва диференциация. Авторът цитира и възприема становището на Конституционния съд на Полша, където под дискриминация се разбира такова отношение към определено лице от страна на другите субекти, което не намира основание в задължителна правна норма и поставя това лице в затруднително положение, ограничения, прекратява или затруднява осъществяването на неговите права, изисква изпълнение на неизвестни от закона задължения.

Авторът приема, че забраната за дискриминация е основа за тълкуване на нормите на трудовото право. Нормите на този институт са призвани според автора да способстват за ефективен контрол спрямо работодателя.

Госпожа Митрут утвърждава, че забраната за дискриминация е съотнесима с принципа за свобода на труда. Тя поддържа, че правото на равно обръщение към всеки е субективно право на всеки човек/чл.113 от Трудовия кодекс/ на Полша във връзка с адаптирането на полското законодателство към Директивите на ЕС.

Съгласно международните източници, г-жа Митруд търси, анализира и използва връзка между забраната за дискриминация в сферата на заетостта и принципът на равенство. Не може обаче те да са напълно тъждествени. Основното различие е в адресатите на предписанието за равно третиране и забрана за дискриминация. В единия случай е законодателят, а в другия - работодателя. Разглежда се подробно въпросите свързани с понятието и обхватът на дискриминацията в областта на заетостта, обхватът на забраната за дискриминация по отношение а нетрудови правоотношения, залегнала в Закона от 2010 и някои разпоредби на ЕС за равно третиране.

Дискриминация е възможна и чрез неспазване на законови стандарти за равенство. Госпожа Митрут разглежда формите на пряка и непряка дискриминация/стр.69 и следващите от труда/.

Важно място в тази глава заема анализът на забрана за дискриминация по българското право. Подробно е разгледан статута на Комисията за защита от дискриминация, както и Закона за защита от дискриминация/стр 28 и следващите от труда/. Това допълнение е от особена важност за проведения в дисертационни труд анализ, защото посочва че България е приела документ без аналог в редица водещи страни на ЕС.

. Става дума за Национална стратегия за насърчаване равенството на мъже и жени 2021-2030 и за София Стратегия за равенство, приобщаване и участие на ромите 2021-2030. Стратегия да не се допуска дискриминация на пазара на труда. След проведена оценка на въздействието на Закона за защита от дискриминация, се препоръчва да се приложи положителния опит от 2024г и в Полша.

Важно значение има и големия обем признаци, които са обект на защита/по българския закон/. Прилага се и Методика на последваща оценка по Закона за защита от дискриминация.

Посочва се, че Полша няма такъв документ. Според нас този факт е проява на формите на научен и практически принос в международен аспект, заедно с препоръката за внедряване на положителния опит.

Прави отлично впечатление, че са използвани и цитирани водещи български учени като проф. Мръчков, проф. Мингов, проф. Средкова, проф. Наумова, проф. Йонкова доц. Сидерова и проведения от тях анализ относно дискриминацията в сферата на заетостта.

Във Франция нормативните актове са въведени още през 19в. Освен посочването на конкретните нормативни актове, госпожа Митрут изяснява и формите на пряка, косвена дискриминация в полското и френско право.

Аксиологичната основа на забраната за дискриминация лежи още в личното достойнство на човека.

Анализирано е различието по полското и френско право между тормоз, сексуален тормоз, преследване с цел унижение на достойнство, виктимизация и др.

Разгледани са подробно въпросите свързани с понятието и обхватът на дискриминацията в областта на заетостта, обхватът на забраната за дискриминация.

В труда са използвани различни методи-догматичен, теоритичен пласт-основен на законодателните решения и фактологически пласт, описващ социалната действителност. Историческият анализ е предоставен в по-малък обем и то на съответните места, докато сравнителният е доста разгърнат и добре развит. Дисертацията съдържа и постулативен слой – последица от проведени разсъждения и формулиране на тези.

Изведени са изводите, че :

- отграничаване на дискриминацията от различни правни институти е с особено важно значение тъй като нарушават принципа на равенство

- установена е забрана за дискриминация по отношение на членове на профсъюзи или по политически съображения

- действията на нарушителите могат да се проявят еднократно или като продължаващи действия при тормоз и сексуално преследване и др.

Бих отбелязала, че тук разсъжденията са задълбочени , изясняват каква е точно правната природа на това субективно право и респ. задължение на държавата , посочени в Конституцията. В тази си част трудът притежава научен принос , необходим за придобиване на научната степен.

**В глава втора** са разгледани “Незаконни диференциращи критерии“.

При тяхното разглеждане се стъпва на диференциацията вяра-религия, А във Франция се използва основно Директива 2000/78/ЕО.

В Полша на първо място тук спада **полът**.

В качеството му на забранен критерий за диференциация се включват вижданията относно непълноценност на женския пол, ограничения в кариерното развитие и др. В полското законодателство смяната на пола не се разглежда като незаконно диференциация на транссексуалността.

**Възраст**

Поначало в Полша възрастта не е основание за диференциация на работниците. Но в съдебната практика възниква въпроса за това, че достигането на пенсионната възраст може да бъде основание за диференциация.

### **Инвалидност**

Във Франция някои заболявания се изключват от този критерий/например пристрастяване към алкохол или други вещества/. Според Закона за равноправието от 1996г се различават няколко вида дискриминация/пряка ,косвена, по признака инвалидност/.

Ако се опираме на френската доктрина и прецедентното право към мерките за подобряване условията за инвалидите се приемат:

- \*технически изменения на работното място
- \*неплатен отпуск
- \*промяна мястото на работа
- \*да се отчита инвалидността при съкращаване на работниците
- \*гъвкави графици на работа и др.

В Полша и Франция се прилага концепцията за изменение на разумното приспособление.

### **Раса, националност, етнически произход, цвят на кожата, религия**

В Полша всички/без цвета на кожата/ са забранени критерии за диференциация. Във Франция говорят за раса, което включва и цвета на кожата. Във Франция етническият произход се определя от два фактора- обща дълга история плюс собствени традиции и култура., семейни обичаи, религиозни обреди, общ език, общ географски произход.

На тази основа съдилищата признават дискриминация по признака етнически произход дори на по-късно появилите се - брак ,гражданство и др.

### **Религия и вероизповедание**

Те са забранени за дискриминация както в Полша така и Франция. В Закона за равноправието от 1996г, че дискриминацията ще има място не само на основание принадлежност към определена религия, но и тогава когато не се придържа към такава.

### **Сексуална ориентация, транссексуализъм, Тя трябва да е насочена към брак, гражданско партньорство**

В Полша няма правна норма за сексуална ориентация, използва се обичайния смисъл на думите. Във Франция в Закона за равноправието от 1996г, сексуалната ориентация трябва да е насочена към лице от определен пол/асексуалните лица не подлежат на защита/. Науката оопределя асексуалността като форма на сексуалната ориентация, но въпросът не е окончателно решен.

Във Франция транссексуалността е защитена като отделен критерий за незаконна диференциация, за разлика от Полша.

### **Брак и гражданско партньорство**

се регулират предимно от нормите на семейното право ,а не на дискриминация.

### **Политически убеждения и членство в профсъюзи**

В Полша те са включени в дискриминационните забранени критерии по исторически причини, а във Франция още със закона от 1958г за синдикатите и профсъюзните отношения..

“Забрана за дискриминация при заплащане на труда.“ Компенсационни мерки са разгледани **в трета глава.**

Госпожа Митрут изгражда убедително своята теза на основата на изходното положение ,че Трудовият кодекс на Полша приема еднакво заплащане на труда/с включените тук всички компоненти/.

При дискриминация работникът трябва да докаже, че една от причините за да получи по-малка допълнителна премия е основано на дискриминация. Клаузи по трудовия договор в полското законодателство, които нарушават принципа

на равно отношение в сферата на заетостта са недействителни. Аналогично е положението според автора и във Франция. Още от 1996г е възпрето правилото за равен труд равно възнаграждение.

Правилно се поддържа, че доказателствената тежест за нарушаване забраната за дискриминация в повечето случаи лежи върху работника. Той доказва, че при един и същ работодател, и при едни и същи основни функции за длъжността е получено различно възнаграждение. В тези случаи защитата на работника се състои в *предявяване на иск за обезщетение* на вредите от нарушаване на принципа за равно заплащане на труда.

Друга възможност за достигане на равно заплащане е *, чрез публикуване на данни или задължителен одит*. Във Франция например се използва анкетирането сред работниците.

В Полша се прилагат и *т.нар. компенсаторни действия*. Трудовият кодекс на Полша предвижда две предпоставки за да се приложат те. На първо място работодателят да спада към социална категория, в която възниква дискриминация и второ -лицата и по-рано да са били обект на дискриминация. Мерките в тази насока са различни, но най-често те се изразяват в:

- уеднаквяване на изискванията за заемане на длъжност
- разместване при ползване на отпуски, така че лицата от тази група да са първи
- отриване на работни места за тази уязвима група лица
- провеждане на мероприятия-обучение, ден на отворените врати и др.

Успешно и убедително са изведени някои изводи, чрез сравнителноправен анализ, като последните представляват научен принос. Най-важните сред тях са :

- Във Франция се наблюдава по- широк спектър от права на работника за защита в сравнение с Полша.
- Във Франция компенсаторните мерки могат да обхванат минали и бъдещи финансови загуби на работника.

- Може да се изплаща обезщетение при незаконно прекратяване на трудовите правоотношения и нарушаване на забраната за дискриминация за дискриминация по линията мъже - жени и др.
- Компесаторните мерки включват също и компенсация за нематериални вреди.
- Франция и Полша съдържат конкретни правни положения относно забраната за дискриминация, но за разлика от Полша във Франция тя се ограничава само до дискриминацията по линията мъже-жени .
- Във Франция отговорността за дискриминация носи работодателя според Закона за равнопратието от 1996г. Той отговаря пряко за акта на дискриминация.
- Във Франция се носи отговорност и за тормоз, преследване по време на работа. , непредприемане на мерки за да се предотврати преследването.
- Носи се отговорност пред работника само ако е знаел ,че работникът най-малко два пъти в миналото се е оплаквал от преследване т.е. отговорността е при третия път.

**Глава четвърта** гласи :Разпределение на тежестта за доказване.Контрапропаганда на забраната за дискриминация.

Въпросът е от особено значение от гледна точка компенсирането на работниците.Установен е сложен път на доказване ,ето защо трябва да се даде висока положителна оценка на проведения тук анализ от госпожа Митрут.

Споделяне на тежестта на доказване при това е предвидена контра защита на забраната за дискриминация.Основен въпрос тук е обхватът на забраната за дискриминация.Намира приложение в случаите,когато не е ясно дали е имало дискриминация или не. В този случай често се налага да се установи какви са били мотивите на работодателя да прави разлика между служителите Изведен е изводът,че разпределянето на тежестта на доказване не трябва да се прилага механично.

Съгласно чл.183 в от ТК на Полша работникът доказва фактите въз основа на които възниква дискриминацията.Съобразно Директива97/80/ на ЕС работникът трябва да докаже ,че е бил подложен на пряка или косвена



дискриминация в сферата на заетостта.Едва тогава работодателят носи тежестта да докаже,че се е ръководил от обективни причини при въвеждането на различни условия между работниците.Тук се анализират редица случаи от съдебната практика във Франция и Полша относно тежестта на доказване.

За да се разпредели доказателствената тежест, работникът трябва да посочи онзи раблотник, който е бил в по-благоприятно положение, но е от същата група.Работникът не е длъжен да дава обяснения ,докато във Франция това се допуска само по изключочние.Доказателствената тежест лежи върху работодателя.Все пак са предвидени широки възможности и във Франция и в Полша за изключване на дисикриминацията.

**Глава пета** е посветена на „Засилване на правната защита на работното място.

Разгледани са видовете органи за надзор спрямо антидискриминационното законодателство.Сред тях са инспекции по труда, Трудов аудиториаат, трудов одитор,трудоови инспектори.Във Франция съществува Генерален директорат по надзора за съблюдаване на трудовите права по антидискриминационното законодателство.Направени са редица предложения де леге ференда ,а именно: в Трудовия кодекс, Наказателния кодекс и др.

**Глава шеста** разглежда „Отговорност и процесуални аспекти на дискриминация“.

Принципно положение по въпроса за отговорността е,че работодателят е субектът отговорен за дискриминацията т.е действа се на принципа на вината или на принципа на обективната отговорност.Констатирана е спорна практика. Има разлика между оценката на ситуацията като проява на дискриминация и класифицирането й като пример за неравно третиране,забранено от закона.

В повечето случаи надделява виждането ,че отговорността на работодателя е от обективно естество.

В Полша работодателят носи отговорност за дискриминация,както когато сам е виновен,така и когато виновен е друг сътрудник.В първия

случай отговорността се носи въз основа теорията на вината, а-във втория въз основа теорията на риска.Отговорността на работодателя има деликтен характер.

В Полша защита получават само работещите по трудов договор,а във Франция -по-широк кръг от лица.В Полша и Франция претендиращите за работа могат да се позовават на забраната за дискриминация.

Във Франция.

Работодателят носи отговорност аналогично както в Полша.Ако е виновен обаче сътрудник,работодателят отговаря ако между тях има трудови правоотношения и ако той не е взел всички необходими мерки за предотвратяване на акта на дискриминация.Тук определящото е,„в рамките на трудовите правоотношения“-като в тях се влага широко съдържание.

В Полша при дискриминация , работникът може да иска компенсация.Също така исковете за нарушаване забраната за дискриминация могат да се подават по време или след трудовото правоотношение.

Във Франция са въведени в това отношение ограничения чрез срокове-исковете се подават до 3 месеца от извършване на деянието.

**Важен приносен момент е фактът,че след анализа на редица норми от френското право относно халактера** на отговорността на работодателя, от анализа на българското право за охвата на всички случаи на дискриминация,се прави препоръка за възприемането им от полското право.

Важно е да се отбележи,че в Полша няма насоки относно начина за определяне на обезщетението за дискриминация.Според практиката на съдилищата,при обезщетение следва да се вземат седните възнаграждения и бонуси,излатени на друг служител.

Успешно са изведени, **редица изводи с характера на научни приноси и научна новост, най-важните, сред които са:**

\*наблюдава се по-голяма прецизност на френските норми относно дискриминацията

\* френските и полски разпоредби са в повечето случаи непълни и често се допълват от съдебната практика

\*Няма максимално ниво на размера на компенсацията..

\*В двете държави компенсацията обхваща минали или бъдещи финансови загуби

\*Предвиждат се обезщетения за незаконно уволнение или нарушаване принципа на дискриминация.

\* Компенсацията включва и компенсация за нематериални вреди и др.

\*Научен интерес представлява случая във Франция,където се допуска изключение от принципа за забрана на пряка дискриминация по признак възраст.Докато в Полша това не е възможно.Във Франция няма косвена дискриминация.

\*Прави ви се предложение да се въведе в Полша като отделен критерий забраната за дискриминация-транссексуалността.Препоръчва се понятието „джендър“ да се разглежда в широк смисъл-биологичен и културен.

\* Трябва да се подкрепят ,изведените тук изводи.Те са съобразени с анализа и с цел усъвършенстване на правната регулация на дискриминацията в трудовото право:

\*\*необходими са изменение и в двете законодателства на Полша и Франция

\*\*прави впечатление,че в Полша е приет каталог критерии за забрана за дискриминация .За разлика със забраната за дискриминация, границаходните обсъждани е и са отразени в дисертационния трудта е напълно размита с оглед изискванията за равно обръщение към хората.

Отчетени на всички бележки, отправени до автора и са отразени в представения дисертационен труд, като:

-- Уточняване на заглавието.Темата е в съответствие със съдържанието и гласи:“Нарушение на забраната за дискриминация в сферата на заетостта в доктрината на полското и френско трудово право“ .

--Авторът създава нова глава „Засилване на правната защита на работното място , а съществуващата в стария вариант пета става глава шеста.,с което се установява съществен принос и новост с представения труд.

--Отчетени са бележките относно посочването на законови определения относно забрана за дискриминация в областта на заетостта .

--Подробно е разгледан и анализиран обхвата на дискриминацията по българското право,споделини са становищата на видни български юристи ,както и вижданията и практиката на Комисията за защита от дискриминация на Р България.

--Според автора проблемът за нарушаване на забраната за дискриминация в областта на заетостта носи белезите на интердисциплинарен проблем,затова използва алгоритми от областта на изкуствения интелект.

--Важен приносен момент е предложението на автора за преодоляване на дискриминацията спрямо лица с увреждания/по френското и полско право/ чрез въвеждане на подорения на работното място.

--Прави се предложение да се въведе в полското право *транссексуалността* като отделен критерий за дискриминация

--Важен приносен момент е и разглеждането на двуетапността на процеса за доказване на наличие на дискриминация. Налице е прехвърляне на доказателствената тежест от работника към работодателя ,когато работникът докаже,че обстоятелството е дискриминация.

--Предлага се убедително да се въведе в Поолша защита от дискриминация на синдикалните членове.

--По френското и полско право съществуват еднакви разпоредби относно забраната за дискриминация по отношение на заплащането.Във Франция обаче има разлика в заплащането само между мъже и жени т.е. ако е по друг принак няма да има разлика.

-- Заслужава да се отбележи,че в Р България на основата на Закона за защита от дискриминация има цялостна система за правна защита.Това е така,

защото българския Закон за защита от дискриминация е един от най-добрите в ЕС.

Авторефератът е източен в съответствие с изискванията за структура, съдържание, научни приноси. Ето защо считам, че той може да бъде приет изцяло в процеса на защита на дисертационния труд.

В процеса на обсъжданията на труда бяха отправени редица бележки, които авторът добросъвестно е отразил. Тук бих направила препоръка към г-жа Митрут в бъдещата си работа да цитира точно правните норми, тяхното съдържание за да може по-лесно да се установи дали правилно те са тълкувани.

**В заключение** давам висока положителна оценка на труда, на тема: “Нарушения на забраната за дискриминация в областта на заетостта във френската и полската трудова доктрина “ на госпожа Йоанна Рогозиньска - Митрут. Трудът отговаря на изискванията на ЗРАСРБ и Правилника за неговото приложение, както и на вътрешните правила на ВСУ. Не съм констатирала плагиатство или конфликт на интереси.

Предлагам на научното жури да приеме решение за присъждане на научната степен Доктор на науките по програма Международно право и международни отношения.

20.1.2025

Рецензент:

Проф. д-р Христина Балабанова