

ДО

**ИНСТИТУТА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ДОКТОРАНТИ
КЪМ ВСУ "ЧЕРНОРИЗЕЦ ХРАБЪР"**

РЕЦЕНЗИЯ

от проф. д-р Стефка Наумова, член на Научното жури,
назначено със Заповед на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ № 931 от 09.12.2024 г.,

относно автореферата и дисертационния труд на

Йоанна Рогожинска – Митрут

на тема:

Нарушение на забраната за дискриминация в сферата на заетостта в доктрината на
полското и френското трудово право

**(Нарушение запрета дискриминации в сфере занятости в доктрине польского и
французского трудового права)**

Обща характеристика на дисертационния труд

Със Заповед № 931 от 09.12.2024 г. на Ректора на ВСУ „Черноризец Храбър“ съм определена за член на Научното жури за защита на дисертационен труд за присъждане на научната степен „доктор на науките“ на д-р Йоанна Рогожинска – Митрут по професионално направление 3.6. „Право“, докторска програма „Международно право и международни отношения“.

Представеният дисертационен труд на Йоанна Рогожинска– Митрут е в обем от 416 стр. и е структуриран в увод, шест глави, резюме, изводи и библиография. Използваната литература включва 477 заглавия, в т.ч. монографии, научни статии, експертни становища, доклади и нормативни актове. Авторефератът лаконично, но

изчерпателно представя основните тези, издигнатите и подложени на верификация хипотези, както и постигнатите резултати, оформени като приноси. Дисертационният труд е обсъден на заседание на катедра "Публичноправни науки" към Юридическия факултет на Варненския свободен университет "Черноризец Храбър" и е насочен за защита пред научно жури. Дисертационният труд е в съответствие с изискванията на ЗРАСРБ, с Правилника за прилагането му, както и със специфичните изисквания на Правилниците на ВСУ „Черноризец Храбър”.

Внимателният прочит на представените документи, включително и на списъка с публикации на автора, свидетелства за това, че кандидатката безспорно притежава богат практически опит и солидна научноизследователска дейност в областта на международните отношения и най-вече – в областта на трудовото право и правната уредба на равното третиране и противодействие на дискриминацията в сферата на заетостта. Наукометричните данни са доказателство, че кандидатката отговаря на изискванията на ЗРАСРБ за получаване на съответната научна степен, доколкото по същество получените резултати в значителна степен превишават изискуемия минимум. От коректно представените 21 монографии, 12 са извън пределите на Полша, а освен това Митрут е автор на части от множество колективни монографии, студии и статии.

Темата на дисертационния труд е особено актуална и се свързва с основен и важен принцип на трудовото право – забраната и недопускането на дискриминация в сферата трудовите правоотношения. Проблемът е разгледан на основата на опита както на полското, така и на френското трудово право, творчески допълнен с богат сравнителен материал, отнасящ се до българското законодателство и практиката на Комисията за защита от дискриминация. Трудът е резултат от сериозни усилия и показва лична ангажираност и траен интерес на автора към изследваната тематика. **Актуалността и значимостта** на проблема за нарушаването на забраната за дискриминация в сферата на заетостта е безспорна и непреходна във времето. По мнение на авторката, проблемът не е бил предмет на самостоятелно научно изследване, а е бил бегло споменаван в доктрината и то в контекста на по-общи въпроси, засягащи правата на човека и принципа на равнопоставеност. Този факт е достатъчно красноречив и показва, че самото формулиране на темата е **определен принос** в теорията и практиката. В този смисъл авторката не само е уловила значението на този проблем в съвременното общество, но е осъществила и своеобразно

надграждане на постигнатото досега и то в европейски контекст, което още повече увеличава неговата ценност.

Обект на изследване е оценката на правните норми и решения относно дискриминацията в сферата на заетостта както в Полша, така и във Франция. Направеният анализ на настоящата правна уредба заедно с прогнозните промени в нормативната уредба включва както краткосрочна, така и дългосрочна перспектива, което само по себе си е значимо постижение и точна оценка за възможни решения на поставения в изследването проблем към момента на публикуването му. Това определя и конкретната цел на дисертационния труд – да се анализира действието на съответните институти в Полша, насочени към противодействие на дискриминацията в сферата на заетостта, от една страна и – възприемането на съществуващата правна уредба във Франция и прилагането на положителните ѝ решения в законодателството на Полша, от друга. В допълнение на тези цели авторката е добавила (макар и не така отчетливо) и още една – да се възприемат положителните решения, съдържащи се в българския Закон за защита от дискриминация, доколкото част от тях са в сферата на трудовата заетост, както и – положителният опит на Комисията за защита от дискриминация в противодействие на дискриминацията в сферата на заетостта (с.112-135). Включването на този сравнителен анализ на антидискриминационното законодателство между Р България и Полша придава допълнителна тежест на дисертационния труд и заслужава **висока оценка**.

За реализацията на целта и задачите на настоящото изследване, както и за извършването на широк анализ и оценка на правните модели и форми на дискриминацията в сферата на заетостта както в Полша, така и във Франция са използвани следните **методи**:

а) сравнителен метод, осъществен чрез анализ на правните особености на забраната за дискриминация, при което авторката демонстрира подробно познаване както на процеса на адаптиране на полското право с правото на ЕС, така също и развитието на този процес в българската правна доктрина; б) историко-правен метод чрез последователно и задълбочено проследяване на еволюцията на института за забрана за дискриминация в сферата на трудовата заетост; в) логико-функционален метод, използван за анализ на недостатъците и предимствата на конкретни модели на антидискриминационни правни решения в сферата на заетостта; г) нормативно-правен

метод, комбиниран с аксеологичен подход, необходим за цялостен преглед на правната специфика на антидискриминационното законодателство в Полша и Франция.

Съдържателен анализ на научните постижения на кандидата

Работата е структурирана сполучливо (и като цяло, и в отделите части) в увод, шест глави, резюме, изводи и използвана литература, в общ обем от 416 стр. Цитирани са достатъчно нормативни актове и използвана литература. Налице е изискуемият в такива случаи професионализъм при реализацията на труда.

В **Първа глава** се разглежда генезисът на дискриминацията в трудовите правоотношения. С позоваване на множество теоретични източници вниманието е насочено към връзката между принципа на равенство и други принципи, произтичащи от Конституцията. Изходно положение е разбирането, че дискриминация означава както различие, така и неравно отношение и осъзната избирателна оценка по определени признаци. В съответствие с наименованието на докторската програма „Международно право и международни отношения“ авторът анализира редица международни актове, имащи отношение към темата. В отличие от българската практика, носочена към адаптиране на националното антидискриминационно законодателство с правото на ЕС, в Полша е възприет един оригинален модел, на който се позовава и авторката, а именно – приемането на специален закон относно степента на адаптиране на националното законодателство с правото на ЕС в областта на равното третиране (*Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*). Ще отбележа и още един отличителен за Полша белег в областта на антидискриминационното законодателство в областта на заетостта. Това е изпълнението на едно от изискванията на Директива 2000/ 78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година относно основната рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите и въвеждането на т.нар. пълномощник на правителството по въпросите на равнопоставеността с ранг на министър (*Pielnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania*).

Напълно в духа на полската научна традиция дискриминацията (в т.ч. и дискриминацията в областта на трудовата заетост) е разгледана като проявна форма на социална патология (с.12), което безспорно е **конкретен принос** в общотеоретичен план и на фона на недостатъчно осмисляне на антидискриминационните мерки (в България например) в този контекст.

Авторката приема, че забраната за дискриминация е съотносима с принципа за свобода на труда, поддържайки становището, че правото на равно третиране в сферата на трудовата заетост е **субективно право** на всеки човек (съгласно чл.113 от Кодекса на труда на Полша) във връзка с хармонизирането и адаптирането на полското законодателство към правото на ЕС в областта на равното третиране. Що се отнася до Франция, то там нормативните актове относно забраната за дискриминация на работното място са въведени още през 19-и век. Дисертантката подробно и прецизно анализира нормативните актове и на полското, и на френското право, като задълбочено изяснява и формите на дискриминация – пряка и косвена, успявайки умело да ги открие.

Разглеждайки развитието на този процес в българската правна доктрина (с. 29 и сл, с. 118, 125 и сл.), тя не се задоволява само с анализ на правната уредба, но посочва и съдебната практика на РБългария. Един такъв анализ заслужава адмирации, защото не съм го срещала в този оригинален вид (в българско изследване например). Много умело авторката свързва аксиологическата характеристика на дискриминацията в трудовите правоотношения с **практиката на съда у нас** (с.133 –135). Тя аргументирано стига до извода, че редица работодатели налагат дискриминационни практики, свързани с признаците *увреждане, възраст, пол и етническа принадлежност*. Що се отнася до дискриминацията по признака *политическа принадлежност* или *членство в синдикална организация*, както и различна сексуална ориентация, те също не са изключение от негативната практика, но се срещат сравнително по-рядко.

Авторката сполучливо разглежда развитието на института на недопускане на дискриминация в сферата на заетостта във Франция, трудностите, съпътстващи утвърждаването на това законодателство, както и еволюцията на правната уредба в тази страна, която е стар член на ЕС, за разлика от Полша и България. Цялостната панорама на това законодателство в трите страни е достатъчно добър материал за извеждане на **новаторски постановки и предложения** за възприемането на най-добрите законодателни решения в тази насока.

Обръщам специално внимание на т. 1.3. от Глава първа – Антидискриминационни мерки в областта на заетостта, предложени от Комисията за защита от дискриминация в България. Тук 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 КЗДискр.** в областта на антидискриминационното законодателство на пазара на труда, като е направена препоръка за прилагането на българския 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 уникален в сравнение с други национални законодателства, вкл. и полското и това е специално подчертано от авторката.

На практика, осъщественото от КЗДискр. изследване, анализирано във втория доклад, дава представа за **нивото на правното съзнание на българските граждани**, което е свършено 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.**

В **Глава втора** са посочени недопустимите от правото 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 недопустими за диференциация критерии. Главата завършва със заключения и коментари *de lege ferenda*, които са почерпени именно от различията в неравното третиране на базата на религия, въпреки, че и в Полша, и във Франция преобладават католиците, а особено в Полша католическата църква много активно интервенира в подготовката на определени законопроекти (забрана на абортите например) и приемането им, въпреки недоволството на гражданското общество.

В **Глава трета** Йоанна Митрут изгражда убедително своята теза на основата на изходното положение че, Кодексът на труда на Полша приема еднакво заплащане на труда (с включените в него компоненти). Подробно и убедително са разгледани процесуалноправните аспекти относно доказването на дискриминация. Според мен, безспорен принос тук е анализът, отнасящ се до споделяне на тежестта на доказване. Авторката сполучливо извежда такива сложни за правен анализ проблеми, кавито са тезата за неоспоримото естество на дискриминацията, тежестта на доказване, обхватът на забраната на дискриминацията, за да достигне до конкретни изводи *de lege ferenda*. В критичен аспект е разгледан въпросът за това, че доказателствената тежест за нарушаване забраната за дискриминация в повечето случаи лежи върху работника, а защитата на работника се състои в предявяване на иск за обезщетение. Във Франция, например, се използва допитване под формата на анкета сред работниците – метод, който е дискутиран в Полша през 80-те години, когато се поставя и началото на идеята за работническата солидарност.

Основният въпрос на **Глава четвърта** е обхватът на забраната за дискриминация и нейната контрапротекция във френското и полското право. 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.

Особен интерес представлява **Глава пета**, в която се съдържа подробен анализ относно засилване на правната защита на работното място. Разгледани са различните видовете органи за надзор спрямо антидискриминационното законодателство. Сред тях особено място се пада на инспекциите по труда, на специализираните аудитории по труда, на трудовите одитори, на инспекторите по труда. Направени са редица много добре обосновани предложения *de lege ferenda* за промята както на Кодекса на труда, така и на Наказателния кодекс.

Със значение на **научен принос** е анализът в **Глава шеста** на труда, отнасящ се до отговорността и процесуалните аспекти на дискриминацията. Логично и последователно авторката ги съпоставя и това внася яснота на изложението и служи за сравнение и усъвършенстване на правната уредба в Полша.

Приноси на дисертационния труд

Основен принос на дисертационния труд е представянето на операционализирано определение на понятието "дискриминация в сферата на заетостта", което дава възможност за изграждането на обективен и непротиворечив анализ на поставените въпроси. Друг **съществен принос е разнообразието от възгледи** относно принципа на равнопоставеност в полската правна система и правната система на Франция. С **особена ценност** са очертаните от авторката насоки за реформиране на системата за недопускане на дискриминация в сферата на заетостта в Полша в контекста на правното регулиране на този проблем както във Франция, така и в РБългария.

В по-конкретен план приносите се съдържат в предложените от автора модели и конкретни разпоредби, насочени към бъдещо преосмисляне и цялостно реформиране на системата за недопускане на дискриминация в сферата на заетостта в Полша. Чрез успешен и убедителен сравнителноправен анализ са формулирани редица практически изводи, като последните представляват **научен принос**. Като най-важни сред тях могат да се открият следните :

1. В сравнение с положението в Полша, във Франция е налице по-широк спектър от защитени от дискриминация права на работника;
2. Във Франция, за разлика от Полша компенсаторните мерки могат да обхванат минали и бъдещи финансови загуби на работника;
3. При незаконно прекратяване на трудовите правоотношения и нарушаване на забраната за дискриминация във Франция може да се изплаща обезщетение за дискриминация по признака пол, като компенсаторните мерки включват също и компенсация за нематериални вреди;
4. В законодателството и на Франция, и на Полша се съдържат конкретни правни положения относно забраната за дискриминация, но за разлика от Полша във Франция тя се ограничава само до дискриминацията по признака „мъж” или „жена” в линейна последователност;
5. Според Закона за равното третиране от 1996 г. във Франция отговорността за дискриминация носи работодателят;

6. Във Франция се носи отговорност както за тормоз на работното място, така и за непредприемането на мерки за предотвратяване на тормоз по време на работа;
7. Налице е специфична правна уредба, изразяваща се в това, че се носи отговорност отстрана на работодателя, само при трикратен тормоз.

Критични оценки, забележки и препоръки

Към дисертационния труд могат да бъдат направени някои критични бележки, по-голямата част от които имат редакционен характер..

1. Първата ми бележка се отнася до превода. Аз имах възможност да се запозная с работата в оригинал (на полски език) и установих доста съществени разлики в понятията на полски и на руски. Това безспорно се е отразило и на оценката на труда и е довело до негативни мнения. Ще дам само няколко примера. Глава втора, озаглавена „*Незаконни критерии*” всъщност е „*Недопустими от правото критерии....*”, а в автореферата присъства като „*Нелегитимни критерии за разграничаване*”. Това предизвиква объркване и е основание за негативна оценка. Друг пример – неправилен превод на „вяра”, „религия” и „убеждения”. Трети пример – неравносвойно положение е преведено като инвалидност.

2. Втората ми бележка е да се задълбочи анализът на правото на ЕС в областта на дискриминацията в областта на трудовата заетост, което може да стане в бъдеща разработка.

Тези критични бележки в никакъв случай не намаляват стойността на дисертационния труд и той може да бъде оценен като особено ценен в контекста на основната идея на Европейския съюз, а именно – Rule of Law (върховенство на закона) и тържество на справедливостта в особено важни и за държавата, и за гражданите сфери от правото каквато е сферата на антидискриминационното законодателство и неговото прилагане.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Дисертационният труд притежава безспорни достойнства, демонстрира задълбочен анализ, водещ до теоретични изводи и съдържа важни приносни моменти в областта на равнопоставеността и недопускането на дискриминация в сферата на

заетостта. Трудът отговаря на изискванията както на ЗРАСРБ и ППЗРАСРБ, така и на вътрешните актове на ВСУ.

Докторант Йоанна Рогожинска – Митрут притежава задълбочени теоретични знания и професионални умения по **международно право и международни отношения**, демонстрирайки способност за провеждане на изследвания с получаване на оригинални и значими научни приноси. Авторефератът на дисертационния труд отразява изискванията за обем, структура и съдържание на и обслужва правилното протичане на процедурата.

Изразявам своето **положително становище** към представения дисертационен труд на тема "Нарушение на забраната за дискриминация в сферата на заетостта в доктрината на полското и френското трудово право" и ще гласувам за присъждане на д.н. **Йоанна Рогожинска – Митрут** на научната степен „доктор на науките” по професионално направление 3.6.Право, докторска програма"Международно право и международни отношения".

21.01.2025

Рецензент:

(проф. д-р Стефка Наумова)