

РЕЛИГИОЗНАТА ТОЛЕРАНТНОСТ И ТРУДОВОТО ПРАВО

доц. д-р Ивайло Иванов Стайков
Нов български университет

I. Религиозната толерантност е позитивният израз на забраната за дискриминация въз основа на дискриминационния признак „религия”. Религиозната толерантност може да се разглежда като един от характерните белези на съвременните демократична държава и демократично общество. Тя е необходима във всички сфери на обществения живот, в т.ч. и на трудовите отношения. Затова трудовото право и антидискриминационното законодателство отчитат и дават съответната позитивно-правна уредба на забраната за дискриминация и осигуряване на религиозна толерантност в обществото.

Предмет на научното изследване е съотношението между конституционно установеното право на вероизповедание и забраната за дискриминация в трудовите отношения.

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

В областта на трудовото право законът въвежда *забрани и юридически задължения за работодателя* като страна по индивидуалното трудово правоотношение².

¹ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп. По прилагането на закона вече има натрупана немалко административна практика на Комисията за защита от дискриминация, както и съдебна практика.

² За отделните аспекти на забраната и защитата от дискриминация в трудовите отношения по ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42; **от него:** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134; Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121; Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Сборник на Департамент „Право” посветен на 15 години на НБУ. С.: НБУ и Фенея, 2006, с. 277-293; Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19; Антидискриминационни аспекти на колективното трудово договаряне. – Правен преглед, 2007, № 1, с. 90-104; Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник научни

Антидискриминационните правни норми в раздел I на глава II от Закона за защита от дискриминация (чл. 12-28) се отнасят до почти всички правни институти на трудовото право, като с малки изключения, подредбата им в раздела на Закона за защита от дискриминация следва правната систематика и логика на Кодекса на труда.

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

Най-често използваният класификационен критерий за видово деление на родовото понятие „дискриминация“ е *дискриминационният признак*. Това е настоящо, минало или предполагаемо наличие на качество или социална принадлежност на едно физическо лице, което е причина (мотив) за извършване на дискриминационен акт (вж. и дефинитивната норма на § 1, т. 8 ДР ЗЗДискр). Тези признаци изразяват обективни състояния на хората, които те притежават по рождение (произход, пол, раса, цвят на кожата и др.) или които съзнателно са възприели (религиозни и политически убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и др.). Те получават правно значение едва когато се използват за провеждане на дискриминация между хората при осъществяване на техни права и задължения и като следствие на това водят до нарушаване или разрушаване на равенството между тях³.

Като се имат предвид различните дискриминационни признаци, посочени в Конституцията, международните актове, Закона за защита от дискриминация и други закони, различаваме полова, расова, етническа, религиозна, възрастова, по степен на образование (образователен ценз), по имуществено състояние (имуществен ценз) и други⁴.

2. Дискриминация на основата на признака религия се нарича религиозна дискриминация. Много често на практика дискриминационното отношение се основава не

трудовете от научна конференция по повод 10 години от създаването на НВУ „Васил Левски“. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. В. Гърново: Изд. комплекс на НВУ, 2012, с. 163-170; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременен право, 2003, № 6, с. 16-31.

³ Така **Мръчков, В.** Трудово право. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004, с. 72.

⁴ Съдържанието на отделните дискриминационни признаци е било предмет на анализ в правната теория. Вж. **Мръчков, В.** – В: **Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2009, с. 81-88. Авторът използва и понятието „дискриминационни критерии“. Специалният Закон за защита от дискриминация говори за „признаци“ и като легален термин той се използва в настоящото изследване.

само на религиозната принадлежност на дискриминираното лице, но и на неговата етническа или национална принадлежност. Това е така, защото често (но не и задължително) етносът предопределя и изповядваната религия. Ако мотивът за дискриминиране е наличието на повече от един дискриминационен признак ще е налице т.нар. множествена дискриминация.

Религията е сред тези признаци, които човек съзнателно възприема в един или друг момент от своя живот. Веднъж приети религиозните убеждения могат да бъдат променени по някаква причина. Не трябва да се забравя и обстоятелството, че свободата на избор на религиозни убеждения, включва и правото да не се изповядва дадена религия, т.е. човек да бъде атеист. Различното третиране на лице по причина, че е приело атеизма като свой мироглед, е също дискриминация на основата на признака религия.

Когато различното третиране на основата на признака религия се извършва по време на полагане на зависим (наемен) труд е налице религиозна дискриминация в трудовите отношения. От юридическа гледна точка за трудова дискриминация говорим, когато има дискриминация при упражняване на субективните трудови права и/или изпълнение на трудовите задължения в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Дискриминация, която по съществото си е също трудова (дискриминация в заетостта), е налице и по повод учредяването (възникването) на трудовото правоотношение, защото това е неравноправно третиране по повод едно бъдещо упражняване на трудови права⁵.

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

Трудовата дискриминация е провеждане на различно отношение към работници и служители въз основа на определени дискриминационни критерии, при прилагането на които едни работници или служители се третират по-благоприятно (привилигирано), а други се поставят в по-неизгодно положение, като така се нарушават или застрашават техни трудови права и законни интереси. Както всеки вид дискриминация, така и

⁵ Терминът “трудова дискриминация” е в голяма степен условен. Той следва да се разбира като дискриминация в трудовите отношения, в сферата на труда, професиите и заетостта, при упражняването на трудовите права.

трудова дискриминация на основата на признака религия може да бъде пряка или непряка, позитивна и негативна, индивидуална и групова, единична и множествена, спорадична и системна.

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

Концептуалната идея за забраната и противодействието на дискриминацията, вкл. и на религиозната, са заложили още в Устава на ООН от 1945 г. – чл. 1, ал. 3 и чл. 55, б. “в”. В този универсален международноправен акт идеята за забраната на дискриминацията на основата на определен признак е неразривно свързана с идеята за правата на човека чрез текста “развиване и насърчаване зачитането правата на човека и основните свободи за всички, без разлика на раса, пол, език или вероизповедание” (чл. 55, б “в”), посочващ една от основните цели на ООН. Уставът на ООН дава тласък на процеса на определянето на дискриминацията като нарушение на правата на човека, доразвит впоследствие в множество международни актове и конкретни действия за прекратяване на нарушения от страна на отделни държави.

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

Основополагащо значение за европейската система за защита на правата на човека има Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.⁶ Член 14 от Конвенцията предвижда, че упражняването на правата и свободите, предвидени в тази конвенция, следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество или друг някакъв признак. В този акт не се съдържа дефиниция на понятието “дискриминация”. Съдържанието на понятието по смисъла на Конвенцията е изяснено в практиката на Европейския съд по правата на човека. Той е отбелязал, че чл. 14 е “неразделна част от

всеки от текстовете, предвиждащи права и свободи”, както и че “за неговата приложимост няма значение какво е естеството на тези права и свободи и на съответстващите им задължения, нито дали осигуряването на съответното право изисква позитивни действия или само въздържане от действия”⁷. Следователно изпълнението на задължението за недискриминация при упражняване на правата по Конвенцията може да включва и предприемането на утвърждаващи мерки. В практиката на Съда последователно е проведен принципът, че въпреки акцесорния си характер, чл. 14 е в известен смисъл и автономен, доколкото прилагането му не изисква да е било констатирано пряко нарушение на някоя от разпоредбите на Конвенцията⁸.

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

V. В българското вътрешно право също има позитивноправна уредба на правото на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи. Съгласно чл. 13, ал. 1 Конст. вероизповеданията са свободни, а в чл. 37, ал. 1, изр. I Конст. е постановено, че правото на свободен избор на вероизповедание и на религиозни или атеистични възгледи е ненакърнимо. Правото на вероизповедание и неговата защита има разгърната правна уредба в Закона за вероизповеданията⁹ (ЗВер). В чл. 37, ал. 1, изр. II Конст. е въведено и конституционно задължение за държавата да съдейства за поддържане на търпимост и уважение между вярващите от различните вероизповедания, както и между вярващи и невярващи¹⁰. Нормата цели създаване на правни гаранции за забрана на религиозната дискриминация. Член 4, ал. 4 ЗВер също императивно постановява, че не се допуска

⁶ В сила от 3 септември 1953 г. Обн., ДВ, бр. 80 от 1992 г., изм. ДВ, бр. 137 от 1998 г.

⁷ Делото относно езиците, използвани в образованието в Белгия – решение от 23 юли 1968 г. Сравнително пълно посочване на резюмета на съдебни решения на Съда по прилагането на чл. 14 вж. в сп. Правата на човека, 2001, № 1, с. 73-121.

⁸ Вж. така напр. Делото Карлхайнц Шмидт срещу Германия – решение от 24 юни 1994 г. във връзка със забраната за принудителен труд по чл. 4, ал. 3, т. d от Конвенцията. – В: Европейски съд по правата на човека. Избрани решения. С.: Информационен център на СЕ – София, 2001, с. 530-536.

⁹ Обн., ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм. и доп.

¹⁰ Принципът за търпимост е намерил място и в абз. 2 от Преамбюла на Конституцията.

дискриминация на верска основа. Разпоредбата определя две проявни форми на този вид нетолерантност – дискриминация между изповядващите различни религии и дискриминация между вярващи и невярващи. Всяка проява на религиозна дискриминация е грубо нарушаване на равенството и незачитане на достойнството на личността¹¹.

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

VI. От важно значение за разбиране на правното понятие за дискриминация е разпоредбата на чл. 7, ал. 1 ЗЗДискр, в която са посочени случаите, при които различното третиране на лица не се счита за дискриминация. Тези *изключения* са продиктувани от необходимостта да се намери оптималното съотношение между различни, често противоречиви обществени интереси. Различните случаи на актове, които могат да се приемат за недискриминационни имат общ обединяващ белег. Това са *законовите предпоставки*, при наличието на които различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, няма да представлява дискриминационен акт. Във връзка с предмета на настоящото изследване интерес представляват хипотезите по чл. 7, ал. 1, т. 2-4 ЗЗДискр.

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

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

¹¹ Така **Танчев, Е.** – В: Конституция на Република България. Коментар. Авт. кол. С.: Сиела, 1999, с. 125.

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

Хипотезата по т. 2 е приложима по отношение на всички признаци по чл. 4, ал. 1 от закона, както и спрямо различни по характер професионални занятия и дейности, респ. трудова среда, при която те се извършват. Във връзка с поставянето на изискване, основаващо се на признака “пол”, следва да се има предвид разпоредбата на чл. 7, ал. 2 ЗЗДискр. Съгласно нея министърът на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на вътрешните работи, приема списък на дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на ал. 1, т. 2. В унисон с изискването на чл. 7, ал. 2 ЗНА списъкът трябва да се съдържа в подзаконов нормативен акт – наредба¹². Така по нормативен път се определя за кои дейности и занятия полът на лицето е съществено и определящо професионално изискване. Подобна законодателна техника лишава работодателя от възможността сам да поставя професионално изискване, основано на признака “пол”, и да го определя като съществено и определящо за длъжност в неговото предприятие. Ако работодател постави изискване за пола на лицето за дейност, невключена в списъка, той извършва акт на дискриминация.

В хипотезата по т. 3 специалната предпоставка е занятието (трудова функция) да се упражнява в религиозна институция или организация. Нормата е *специална* спрямо т. 2 не само по приложно поле спрямо потенциалния работодател, но и спрямо дискриминационните признаци. Тя визира само признаците религия, вяра или пол, когато някой от тях или всичките заедно са съществено и определящо професионално изискване с оглед характера на религиозната институция (организация). Съгласно § 1, т. 3 ДР ЗВер „религиозна институция” е регистрирана в съгласие със ЗВер религиозна общност, която има качеството на юридическо лице, свои ръководни органи и устав. Използваното от ЗЗДискр понятие “религиозна организация” следва да се разглежда като синоним на дефинираното в § 1, т. 2 ДР ЗВер понятие „религиозна общност” – доброволно обединение на физически лица за изповядване на дадена религия, извършване на богослужение, религиозни обреди и церемонии.

Понятието “религия” може да се приеме като синоним на дефинираното в § 1, т. 1 ДР ЗВер понятие “вероизповедание” като съвкупност от верски убеждения и принципи,

¹² В изпълнение на законовата делегация е приета Наредба № 4 от 2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 ЗЗДискр (обн., ДВ, бр. 40 от 2004 г.).

религиозната общност и нейната религиозна институция. Съгласно чл. 9 от същия закон всяко вероизповедание се характеризира с наименованието си и верските убеждения на физическите лица, съставляващи религиозната му общност. Понятието “вяра” е синоним на “верски (религиозни) убеждения” по смисъла на чл. 5 и 6 ЗВер като елемент на субективното лично право на вероизповедание (чл. 2 от същия закон)¹³. Тези уточнения се правят с цел посочване на нарушението на чл. 9, ал. 1 ЗНА и на чл. 37, ал. 1 от Указ № 883 от 1974 г. за прилагане на същия закон относно формулирането на разпоредбите на нормативните актове на общоупотребявания български език и на правилото думи или изрази с утвърдено правно значение да се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. В тази разпоредба са нарушени изискванията за език и стил на юридическите актове и за използване на правната терминология. Непоследователната словоупотреба и различната терминология са предпоставка за различно и противоречиво тълкуване в процеса на правоприлагане¹⁴.

Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 4 ЗЗДискр, не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на религия, вяра или пол при религиозно образование или обучение, включително при обучение или образование с цел упражняване на занятие по т. 3. Получаването на образование чрез обучение в определена област на познанието най-често се извършва с намерението впоследствие да се започне упражняване на професионална дейност съобразно придобитото образование. Правно уреденото в чл. 26 ЗЗДискр право на достъп до професия се свързва пряко и с правото на образование (което е и конституционно закрепено в чл. 53, ал. 1 Конст.), и по-конкретно на специално (професионално) образование¹⁵. Може би това е била идеята на законодателя в един общ антидискриминационен закон, непосредствено след уредбата на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд, да регламентира и защитата от

¹³ В литературата се посочва, че законодателят неправилно използва дискриминационния признак “вяра”, след като използва дискриминационните признаци “религия” и “убеждения”. В директивите на Европейския съюз на мястото на дискриминационния признак “вяра” се използва признакът “убеждения”. Така **Йосифов, Н.** Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – Търговско право, 2004, № 4, с. 6. Проф. В. Мръчков също счита, че “убежденията” по смисъла на чл. 8, ал. 3 КТ обхващат и религиозните и атеистичните убеждения, наред с всички други възгледи за заобикалящия работника или служителя свят и явления. Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004, с. 71.

¹⁴ В правната литература нееднократно е подчертавано, че изискването за утвърденост и устойчивост на правното значение на дадено понятие е изключително важно за осигуряване на единството и хомогенността на правото. Така **Спасов, Б.** Юридическа терминология. – Държава и право, 1988, № 2-3, с. 18-26; **от него:** Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, № 3, с. 37-47; **Милкова, Д.** Юридическа техника. С.: Сиби, 2002, с. 298.

дискриминация при упражняване на правото на образование. Ако едно лице е дискриминирано и поради тази причина не може да получи необходимото професионално образование, то няма впоследствие да има достъп и до определена професия. Професионалното обучение и образование лежи в основата на професионалната квалификация, необходима за изпълнението на почти всяка трудова функция¹⁶.

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

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

¹⁵ За правото на равен достъп до професия или дейност по чл. 26 ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Ел. Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 132-136.

¹⁶ За съдържанието на понятието “професионална квалификация” вж. **Мингов, Ем.** Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С.: ДРНЗ „Г. Кирков”, 1986, с. 67-74; **Мръчков, В.** Промени в уредбата на професионалната квалификация. – В: Основни въпроси на промените в Кодекса на труда от декември 2008 г. – Труд и право, 2009, № 1, Приложение, с. 9-13; **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.

характера на зависимия наемен труд като съвместен (коопериран) труд на множество работници и служители.

Следва да се посочи също, че в чл. 3, ал. 1, изр. III ЗВер е установен принципът за недопустимост на ограничения или привилегии, основани на принадлежност или отказ от принадлежност към определено вероизповедание. В чл. 7, ал. 3 от същия закон императивно е постановено, че правото на вероизповедание не може да бъде ограничавано, освен в случаите по ал. 1 и 2 на този член¹⁷. Въвеждането в обективното право на разпоредбата на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр е начин да се спази принципът за недопустимост на ограничения при упражняване на някои елементи от съдържанието на правото на вероизповедание. Като такива ограничения могат да се проявят и някои условия на труд по трудовото правоотношение. В случая ограниченията, наложени от определени условия на труд, водят до фактическа дискриминация на работник или служител, респ. група работници или служители, изповядващи определена религия, различна от тази на всички останали работници и служители в предприятието.

Идеята за отчитане на факта, че в едно предприятие могат да работят работници или служители, изповядващи вероизповедание, различно от източноправославното, не е чужда на българското трудово право. Още в началото на 1992 г. при една от промените в КТ (ДВ, бр. 26 от 1992 г.) бяха създадени две нови алинеи – втора и трета на чл. 173 КТ, свързани с ползването на платения годишен отпуск и съответните дни за религиозните празници на работници и служители изповядващи вероизповедание, различно от източноправославното. Съгласно сега действащата разпоредбата на чл. 173, ал. 4 КТ работодателят има юридическо задължение да разрешава по избор на тези работници и служители да ползват част от редовния си годишен платен отпуск или разрешен неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за дните на съответните религиозни празници, но не повече от броя на дните за източноправославните религиозни празници по чл. 154 КТ. По силата на законова делегация в чл. 173, ал. 5 КТ Министерският съвет по предложение на официалното ръководство на съответното вероизповедание определя с решение дните за религиозните празници на вероизповеданията, различни от източноправославното¹⁸.

¹⁷ Това са хипотезите, когато упражняването на правото на вероизповедание е насочено срещу националната сигурност, обществения ред, народното здраве и морала или срещу правата и свободите на други лица, както и когато религиозните общности и институции или верските убеждения се използват за политически цели.

¹⁸ В края на всяка година Министерският съвет приема такива решения за определяне на дните за религиозни празници през следващата календарна година за Католическата църква, мюсюлманското вероизповедание, религиозната общност на евреите, Арменската апостолическа църква и т.н. Вж. напр.

Докато чл. 173, ал. 2 и 3 КТ могат да се разглеждат като разпоредби за защита от дискриминация при упражняване на правото на вероизповедание по отношение на правния институт на отпуските, то чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр урежда този проблем във връзка с институтите на работното време и почивните дни. В случая трябва да се има предвид преди всичко разпределението на работното време – разполагането му в календарното денонощие. Разпределението на работното време се извършва в правилника за вътрешния трудов ред, издаден от работодателя (чл. 139, ал. 1 КТ). Относно разпределението на работното време в анализирания аспект значение може да има началото и краят на работния ден, сменността на работата (работа на смени) и особено началото и краят на смяната, въпроси на дневните, нощни и смесени работни смени.

Във връзка с практическото приложение на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр относно почивките голямо значение ще имат почивките в работния ден за работниците и служителите, изповядващи определена религия или вяра за осъществяване на съответни религиозни богослужения, ритуали и обичаи. Значение могат да имат и седмичните почивки, особено при хипотезата на сумирано изчисляване на работното време, при работа в производства с непрекъсваем процес и при промяна на смените (вж. чл. 153, ал. 2 КТ), когато работникът или служителят изповядва религия, съгласно каноните на която трябва да не работи в съботния и/или неделния ден¹⁹. На практика сме изправени пред хипотеза на съчетаване на институтите на разпределение и изчисляване на работното време и почивките²⁰.

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

Решение № 948 на МС от 2011 г. за определяне на дните за религиозни празници на вероизповеданията, различни от източноправославното, през 2012 г. (обн., ДВ, бр. 104 от 2011 г.).

¹⁹ Така например на последователите на Църквата на адвентистите от Седмия ден религиозната норма забранява да работят в съботния ден.

²⁰ Разпределението на работното време е неговото разполагане в календарното денонощие, а изчисляването му означава да се определи броят на работните часове. Така **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 362-363; **Мръчков, В.** Трудово право. 8. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2012, с. 352-355. Вж. специално за сумираното изчисляване на работното време **Средкова, Кр.** Изчисляване на работното време. – Търговско право, 1997, № 4, с. 24-32; **от нея:** Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, № 2, с. 37-39.

стопанска) и закрилната (охранителна, социална) функция на трудовото право по отношение на един конкретен аспект от условия на труд в предприятието – разпределение на работното време и почивките.

Юридическото задължение на работодателя по чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр за осигуряване условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, съобразени с изискванията на изповядваната от работника или служителя религия или вяра, е *относително*. Работодателят е длъжен да предприеме правни и фактически действия за осигуряване на съответните условия на труд само при наличието на *две алтернативни предпоставки*: 1) това не би довело до прекомерни затруднения по организацията и осъществяването на производствения процес и 2) в случаите, когато подобни условия на труд могат да доведат до обективно възможни неблагоприятни последици за общия производствен резултат и са възможни начини, които да компенсират това. Законната норма предоставя на работодателя *дискреционна възможност* да осигури или да не осигури условията на труд, като преценката за наличието на предпоставките е изцяло в неговата власт. Работодателят трябва да извършва сложна, поетапна и комплексна оценъчна дейност за съпоставяне на действията и мерките по осигуряване на условия на труд с резултата, до който те водят по отношение на организацията и осъществяването на производствения процес, както и дали този резултат не се изразява в създаване на затруднения и степента на тези затруднения – дали те са прекомерни. Същото се отнася и до втората предпоставка – нужен е оценъчен анализ за обективно възможните неблагоприятни последици за общия производствен резултат, както и планиране на възможни начини, които да компенсират тези неблагоприятни последици.

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

правото на вероизповедание при съществуване на индивидуалното трудово правоотношение и недопускане на актове на дискриминация от работодателя на верска основа.

Библиография:

1. Йосифов, Н. Защита от дискриминация за упражняване правото на труд. – Търговско право, 2004, № 4, с. 6.
2. Милкова, Д. Юридическа техника. С.: Сиби, 2002.
3. Мингов, Ем. Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С.: ДРНЗ „Г. Кирков”, 1986, с. 67-74.
4. Мръчков, В. Трудово право. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004.
5. Мръчков, В. Промени в уредбата на професионалната квалификация. – В: Основни въпроси на промените в Кодекса на труда от декември 2008 г. – Труд и право, 2009, № 1, Приложение, с. 9-13.
6. Мръчков, В. Трудово право. 8. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2012.
7. Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2009.
8. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
9. Спасов, Б. Юридическа терминология. – Държава и право, 1988, № 2-3, с. 18-26.
10. Спасов, Б. Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, № 3, с. 37-47.
11. Средкова, Кр. Изчисляване на работното време. – Търговско право, 1997, № 4, с. 24-32.
12. Средкова, Кр. Развитие на производствената функция на трудовото право чрез правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, № 2, с. 37-39.
13. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
14. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 132-136.
15. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.

16. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
17. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
18. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.
19. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
20. Стайков, Ив. Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Сборник на Департамент „Право” посветен на 15 години на НБУ. С.: НБУ и Фенея, 2006, с. 277-293.
21. Стайков, Ив. Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19;
22. Стайков, Ив. Антидискриминационни аспекти на колективното трудово договаряне. – Правен преглед, 2007, № 1, с. 90-104.
23. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при реализация на дисциплинарната отговорност. – В: Сборник научни трудове от научна конференция по повод 10 години от създаването на НВУ „Васил Левски”. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки”. В. Търново: Изд. комплекс на НВУ, 2012, с. 163-170.
24. Танчев, Е. – В: Конституция на Република България. Коментар. Авторски колектив. С.: Сиела, 1999, с. 125.