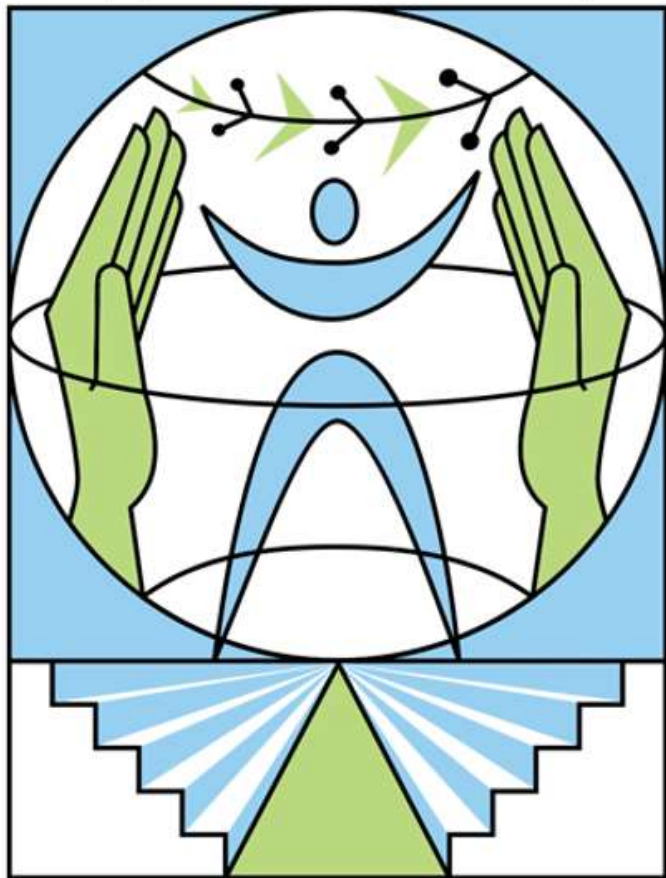


КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR
PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

Защита от дискриминация на работното място

АНА ДЖУМАЛИЕВА

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КЗД

04.04.2023 Г.

Какво е дискриминация?

- Дискриминация представлява всяко по-неблагоприятно третиране или поставяне в неравностойно положение на лица на основата на защитени от закона признаци (чл. 4 от ЗЗДискр.)
- Разграничаваме два вида дискриминация – пряка и непряка
- Торможът на основа на защитените признаци, сексуалният тормож, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация



Защита от дискриминация при упражняване правото на труд

- Целта на ЗЗДискр. е да предостави цялостна и всеобхватна закрила от дискриминация при упражняване на правото на труд
- Преди възникване на трудовото /служебното правоотношение (чл. 12 ЗЗДискр.)
- По време на неговото съществуване/развитие (чл. 13 - чл. 19 ЗЗДискр.)
- В случаите на прекратяване му (чл. 21 ЗЗДискр.)
- Лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 (чл. 26 ЗЗДискр.)



Забрани и задължения за работодателят

- При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя изисквания, свързани със защитените от закона признаци, освен при изключенията посочени в чл. 7 - **чл.12 ал. 1 от ЗЗДискр.**
- Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за защитените от закона признаци, освен при изключенията посочени в чл. 7 или когато това е необходимо за нуждите на проучване за получаване на разрешение за работа с класифицирана информация - **чл.12 ал. 2 от ЗЗДискр.**
- Работодателят няма право да отказва приемането на работа поради бременност, майчинство или отглеждане на дете - **чл.12, ал. 3 от ЗЗДискр.**
- Работодателят няма право да откаже да наеме на работа или да наеме при по-неблагоприятни условия лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, освен в случаите по чл. 7 - **чл.12, ал. 4 от ЗЗДискр.**



Забрани и задължения за работодателят

- Работодателят осигурява еднакви условия на труд и равно третиране на всички работници и служители в предприятието по отношение на условията на труд – **чл.13, ал.1**
- Работодателят осигурява условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, съобразени с изискванията на изповядваната от работника или служителя религия или вяра, когато това не води до затруднения в работния процес и могат да се компенсират негативни последици – **чл.13, ал.2**
- Когато майката, която ползва отпуск за бременност и раждане или за отглеждане на дете, се върне на работа, има право да заеме същата длъжност или друга, равностойна на нея, и да се възползва от всяко подобрене на условията на труд, на което би имало право, ако не беше в отпуск – **чл. 13, ал. 3**



РАВЕН ТРУД = РАВНО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Най-често срещаното оплакване за дискриминация на пазара на труда

- Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд - чл.14, ал.1 ЗЗДискр.
- Прилага се за всички възнаграждения, плащани пряко или непряко, в брой или в натура, независимо от срока на трудовия договор и продължителността на работното време - **чл.14., ал.2 ЗЗДискр.**
- Критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение са еднакви за всички работници и служители и се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата, или с нормативно установените условия и ред за оценяване на служителите в държавната администрация без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. - **чл.14., ал.3 от ЗЗДискр.**



Критерии за равенство на трудовото възнаграждение

А. Еднакъв труд

Под "еднакъв труд" се разбира трудът, полаган от различни лица, но с една и съща по качество работна сила (квалификация, умения, сръчности, умствени и физически способности и сила и т. н.)

Б. Равностоен труд

Равностоен е трудът, полаган от различни лица, които имат различна по профил на своята квалификация работна сила, принадлежност към различна професия и специалност, изпълняват различна по характер работа, но при които полаганият труд има равна ценност и полезност - Решение № 4180 от 25.04.2007 г. по адм. д. № 7369/2006 Г., V отд. на ВАС и Решение № 14026 от 24.11.2014 г. по адм. д. № 5334/2014., VII отд. на ВАС



Забрани и задължения за работодателят

- Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците по чл. 4, ал.1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им – **чл.15, ал.1 ЗЗдискр.**
- След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на лицето се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация – **чл.15, ал.2 ЗЗдискр.**



Достъпна архитектурна среда

- Работодателят е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждания при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодател – **чл.16 ЗЗДискр.**
- Задължение на работодателя е да осигури условия на труд, такива за да може работникът или служителят да изпълнява трудовите си задължения
- Нормата на чл.16 ЗЗДискр. не е насочена към изменение на самите трудови функции, а към създаване на удобства и външно привеждане на условията на труд към нуждите на лице с увреждане, за което работното място би създавало физически затруднения за осъществяване на трудовите функции



В случай на дискриминация на работното място

- Работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз, на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг работник или служител – чл. 17 ЗЗДискр.
- Целта е да се предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място
- Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място, а при неизпълнение на задължението си носи отговорност за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител – чл.18 и чл.19 ЗЗДискр.
- Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 – чл. 20 ЗЗДискр.



При прекратяване на договора

- Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 - 5, 10 и 11 и чл. 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1. – чл.21 ЗЗДискр.
- Преценката не е субективна - безусловно основана на лични представи, формирани от непосредствени възприятия на работодателя от общо познаване на всички трудови функции на работника или служителят
- Преценката на показателите е по законосъобразност, изразяваща се в съответствие на приетите от работодателя показатели по законоустановените критерии с действителните качества на работника, обоснована със събрана за участниците в подбора информация



Кое не представлява дискриминация?

- Изключенията са изчерпателно изброени в чл. 7 от ЗЗДискр.
- Изрично са изброени 18 хипотези, при които различното третиране не представлява дискриминация
- Не представлява дискриминация различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ
- Не представлява дискриминация определяне на изисквания за минимална възраст, професионален опит или стаж при наемане на работа или при предоставяне на определени преимущества, свързани с работата, при условие, че изискването има законна цел и не надвишава необходимото за постигането ѝ
- Не представлява дискриминация определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие, че изискването има законна цел и не надвишава необходимото за постигането ѝ



Други изключения

- Не представлява дискриминация специалната закрила за бременни жени, жени в напреднал етап на лечение ин-витро и майки
- Не представлява дискриминация изискванията за възраст и определен от закона трудов или служебен стаж за целите на пенсионното осигуряване
- Не представляват дискриминация мерките и програмите по Закона за насърчаване на заетостта
- Не представлява дискриминация различното третиране на лица с увреждания при провеждане на обучение и придобиване на образование за задоволяване на специфични образователни потребности с цел изравняване на възможностите им
- Не представлява дискриминация определянето на изисквания за минимална и максимална възраст, за достъп до обучение и образование, при условие, че това е обективно оправдано за постигане на законна цел с оглед естеството на обучението или образованието, или условията, при които то се осъществява, и средствата за постигане на тази цел не надвишават необходимото

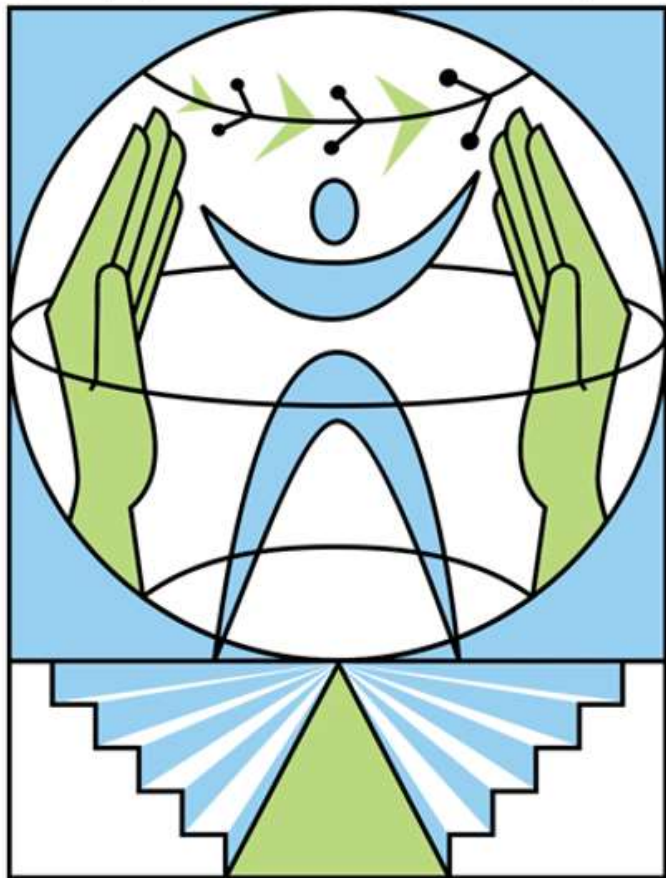


Равнопоставеност на мъжете и жените

- Не представлява дискриминация различното третиране на лицата при предприемане на мерки, имащи за цел инициативи, изключително или основно насърчаващи предприемачеството сред жените в случаите, когато те са недостатъчно представеният пол, или за предотвратяване или компенсиране на неизгоди в професионалната кариера
- Не представлява дискриминация временните насърчителни мерки, прилагани по реда на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете



КОМИСИЯ ЗА ЗАЩИТА
ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ



COMMISSION FOR
PROTECTION AGAINST
DISCRIMINATION

**БЛАГОДАРЯ
ЗА
ВНИМАНИЕТО**