

ЗА ПРАВОТО НА РАЗЛИЧИЯ И ЗАДЪЛЖЕНИЕТО ЗА ТОЛЕРАНТНОСТ

Мария Чочова¹

Резюме: В изложението се анализират ценностни и правни категории като толерантност, достойнство, както и правото на недискриминация през призмата на международноправната уредба, националното право и практиката на съдилищата. Разгледана е толерантността

като задължение и различията като характеристики на индивидуалността на всяко човешко същество, представляващи защитимо право.

Ключови думи: толерантност, право на достойнство, недискриминация

Задължението за толерантност се простира отвъд правото на всеки да очаква такава. То е въпреки очакванията и е безалтернативно. Нетърпимостта към определена религия е свързана с неизбежната нетърпимост към хората, които я изповядват. Нетърпимостта към хората с различна сексуална ориентация е нетърпимост към човешкото проявление на индивидуалността като част от личната неприкосновеност. Нетърпимостта към определена раса се проявява и като нетърпимост към децата от тази раса. А нетърпимостта към деца е нетърпимост към човечеството по принцип. Оправданата нетолерантност е само тази, изразена към проявлението на нечовешкото отношение и към действия, засягащи човешкото достойнство, защото подобни проявления са несъвместими не само с установения правопорядък, но и следва да се възприемат осъдително като неестествени за човека и за човечеството.

От терминологична гледна точка „толерантен“ се приема за характеристика на човек, „който търпи и зачита чуждото мнение, религия и др.; търпелив, снизходителен, отстъпчив“², а значението на думата „толерантност“ се определя като „търпеливост, снизходителност, отстъпчивост“³. Толерантността предполага търпимост, а търпимостта като житейско проявление означава въздържане от определени действия, попадащи в разрез с принципа да не се вреди другиму, продиктувани от неприемане на различието на този, срещу когото биха могли да бъдат насочени. Съществува виждането, че „толерантността не предполага нито неутралност, нито уважение към това, което се толерира“, а че „по-скоро толерантността озакптява една определена нагласа или състояние на неодобрение, презрение или

¹ Доктор по право, асистент по трудово и осигурително право в Нов български университет, адвокат, електронна поща: m_chochova@abv.bg

² Андрейчин, Л., Л. Георгиев, Ст. Илчев, Н. Костов и др. (1997). *Български тълковен речник*. Четвърто издание. Допълнено и преработено от Димитър Попов. София: Наука и изкуство, 1974.

³ Пак там.

погнуса чрез особен вид преодоляване⁴. Поради това толерантността може да бъде възприета и като задължение за въздържане, но и като активност в приемането на различното в другия, като личен критерий за широтата на мирогледа.

Най-точната дефиниция за толерантност (съотнесена към застъпените тези в настоящото изложение) се съдържа в Декларацията за принципите на толерантността на ООН⁵. Според нея „толерантността е уважение, приемане и оценяване на богатото разнообразие от културите на нашия свят, нашите форми на изразяване и начини да бъдем хора... Толерантността е преди всичко активно отношение, предизвикано от признаването на универсалните човешки права и фундаменталните свободи на другите“.

Уважение, приемане и оценяване отвъд правото се възпитават чрез действия. Те са част от принципите за мирно функциониране на човешкото общество. Не всяко право е толкова значимо, колкото друго. Основна задача на човешкото общество, извън установените правни принципи, е да умее да оценява кое право е по-значимо от друго. Така правото на живот е без конкуренция в стълбицата на правата. Но правото на живот като физическо проявление, съчетаващо анатомията и физиологията на живия човешки организъм и прогласяването на това да не се нарушава целостта му и да не се отнема човешки живот. Поради това и основните човешки права са прогласени в редица международни, регионални и вътрешнонационални актове. Но те биха останали само норми без житейски измеримо съдържание, ако смисълът им не бъде ежедневно оценяван подобаващо. Така правото на живот, на свобода, на сигурност и справедливост биха представлявали само декларирано намерение, ако чрез установяването им се завърши процесът по тяхното отстояване. Не декларацията за права и тяхното установяване в съответните правни актове са основно значими сами по себе си, а тяхното зачитане в обществата. Така всеки е длъжен да бъде толерантен и има право на това да е различен, защото животът на личността съдържа много други проявления извън анатомо-физиологичните. Ето защо правото на свобода на мисълта, правото на изразяване, правото на изповядване на определени убеждения и пр. се проявяват чрез най-значимото право – правото на живот, защото те са неделима част от живота в смисъла му на пълноценно съществуване на човека. Защото човек се изразява с мисъл, убеждения и реч и ако не може да го стори, то тогава неговото физическо съществуване ще бъде лишено от най-значимото си проявление. Но тези права не са абсолютни, поради което търпят ограничения – според границите на реализирането им и при наличието на оправдани цели⁶.

В уникалността се изразява и правото на различия на всеки човек, защото те не бива да се разглеждат като нещо отделно от човешката природа, от човешката личност. Всеки човек е различен не само поради идентифициращите го белези, а и поради индивидуалността на убежденията и мисълта. Поради това и различното във всяко човешко същество се определя като неговата индивидуалност. И след като индивидуалността е неизменна част от човешката природа, то опитите за нейното заличаване или проявена нетърпимост ще представляват посегателства върху естественото право на това всеки да е различен. От друга страна, индивидуалността и правото да бъде изразявана без ограничения са тясно свързани с достойнството на човек⁷. Следва да бъде споделен възгледът, че „конкретните идентично-

⁴ Браун, У. (2014). Толерантността като дискурс на властта. В: Медаров, Г., съст. *Критически погледи към човешките права*. София: Колектив за обществени интервенции, 129.

⁵ Утвърдена с Резолюция 5.61 от Генералната конференция на ЮНЕСКО на 16 ноември 1995 г.

⁶ За правото на лична свобода и сигурност и допустимостта на тяхното ограничаване вж. Кънев, Кр. (2016). *Правото на лична свобода и сигурност*. София: Сиби, 18.

⁷ Подробно за понятието „човешко достойнство“ вж. Йотов, Ст. (2014). Човешкото достойнство и самоуважение. *Предизвикай правото! Научно електронно издание* [онлайн] [посетен на 11.12.2021]. Достъпен на: <https://www.challengingthelaw.com/biopravo/dostoinstvo-i-samouvajenie/>.

сти се конструират в психологически, социални и политически контексти – те са резултат на ситуирано желание на другия. [...] Психологическата нужда от оразличаване и индивидуализация не може да бъде задоволена от уравновилувъчната логика на закона⁸.

В преамбюла на Всеобщата декларация за правата на човека⁹ човешкото достойнство е определено като „присъщо на всички членове на човешкия род“. Тълкувана думата „достойнство“ е определена като „съвкупност от осъзнати и защитавани от човека собствени положителни нравствени качества, съзнаване за собствена ценност; чест.“¹⁰ Наложително е заключението за правна и обществена нетърпимост към всяка форма на потисничество и засягане на това неотменимо, придобито право още с раждането на човек. То е свързано с проявленията на свободата и равенство, които пък са част от първото поколение основни права на човека, но намира своето значимо изражение и в социалните и културни права на човека, правата на развитие, самоопределяне и пр.¹¹

Всички основни човешки права, установени във Всеобщата декларация за правата на човека, практически целят доразвиването на основополагащото право на живот и достойнството на личността. Въпреки че Всеобщата декларация няма юридическа сила, тя „служи като основа за приемането на редица международни договори и вътрешноправни актове, оказва силно влияние върху практиката на държавите“¹². Човешките права, независимо от вида и характера на акта, който ги прогласява, са всеобщи и неотменими, взаимозависими и неделими – те са едновременно права и задължения¹³.

В чл. 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (ХОПЕС)¹⁴ е установено, че човешкото достойнство е ненакърнимо, то трябва да се зачита и защитава като основното право – част от правото на Съюза¹⁵.

В задължението за толерантност се съдържа и изискването за недискриминация. Чл. 21 от ХОПЕС забранява всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Чрез изреждането на признаците са установени границите, отвъд които националното законодателство на всяка една от държавите членки на Европейския съюз (ЕС) може да доразвива тази гаранция в стремежа да се установят правила и процедури, целящи предотвратяване

⁸ Дузинас, К. (2014). Идентичност, желание, права. В: Медаров, Г., съст. *Критически погледи към човешките права...*, 39.

⁹ Приета от Общото събрание на ООН на 10 декември 1948 г.

¹⁰ Андрейчин, Л., Л. Георгиев, Ст. Илчев, Н. Костов и др. Цит. съч., 190.

¹¹ За трите поколения права на човека и подробно за естествено-правните и юридико-позитивистичните възгледи за правата на човека вж. Стайков, Ив. (2019). Трудовите права – между естествено-правните и юридико-позитивистичните възгледи за правата на човека. В: *Правата на гражданите и тяхната защита. Сборник с доклади и статии от международната научна конференция в чест на акад. Антонио Фернандес де Бухан и Фернандес, почетен доктор на Нов български университет, проведена на 6 ноември 2018 г.* София: Издателство на НБУ, 400–411.

¹² Видин, Б. (2020). *Международно право*. София: Сиела, 221.

¹³ Вж. Йочева, К. (2020). *Механизми за наблюдение на изпълнението на международни договори в областта на правата на човека*. София: Издателство на НБУ, 30–32.

¹⁴ Обн. ОВ, бр. 303 от 14 декември 2007 г.

¹⁵ В Решение от 9 октомври 2001 г. по Дело С-377/98 Нидерландия с/у Европейския парламент и Съвета, ССП 2001, стр. I-7079, точки 70-77, Съдът на Европейския съюз подчертава, че основното право на човешко достойнство е част от правото на Съюза.

и преустановяване на всяка форма на дискриминация, основана на особености от индивидуалността на човека.

На нивото на Европейския съюз са предприети и редица мерки за предотвратяване на действия на дискриминация въз основа на расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждания, възраст и сексуална ориентация. През 2000 г. са приети Директива 2000/78/ЕО за равно третиране в областта на заетостта и Директива 2000/43/ЕО относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етнически произход.

Според чл. 14 от Европейската конвенция за правата на човека (ЕКПЧ) упражняването на правата и свободите, изложени в нея, следва да бъде осигурено без всякаква дискриминация, основана на пол, раса, цвят на кожата, език, религия, политически и други убеждения, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, имущество, рождение или друг някакъв признак¹⁶.

При анализа на предметния обхват на забраната за дискриминация по чл. 14 от Европейската конвенция за правата на човека Европейският съд по правата на човека е „намерил член 14, взет във връзка с материално право, за приложим в редица обстоятелства“ и „признава, че права като правото на самотен хомосексуален родител да осинови дете (E. V. v. France, 2008)¹⁷, родителски отпуск и родителски надбавки (Konstantin Markin v. Russia, 2012) и отказът от гражданство (Genovese v. Malta, 2011) попадат в обхвата на чл. 8 във връзка с чл. 14. По същия начин Съдът е установил приложимост на чл. 14 във връзка с чл. 1 от Протокол № 1 към достъпа до различни социални помощи (Stummer v. Austria, 2011; Stec and Others v. the United Kingdom, 2006; Carson and Others v. the United Kingdom, 2010; Andrejeva v. Latvia, 2009; Fábíán v. Hungary, 2017)¹⁸. По делото Bayev and Others v. Russia (2017) Съдът приема, че няма причина да се счита поддържането на семейните ценности като основа на обществото за несъвместимо с признаването на социалното приемане на хомосексуалността, особено с оглед на нарастващата обща тенденция за включване на връзките между еднополовите двойки в понятието „семеен живот“¹⁹.

Внимание заслужава съдържанието на всяко едно от решенията по изброените по-горе дела, разгледани от Европейския съд по правата на човека, тъй като те са с изключително значение за приложението на правото и за предотвратяването на налагането на неоправдани с постигането на легитимна цел, а в някои случаи и по същество незаконосъобразни от материалноправна гледна точка ограничения, основани на някой от признаците, установе-

¹⁶ Съдът по правата на човека в своята практика неведнъж е включвал сексуалната ориентация сред „другите признаци“, защитени съгласно чл. 14 (Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal, 1999; Fretté v. France, 2002); По делото Veeckman and Others v. Belgium, 2018 Съдът приема, че полицейският ранг също попада в пределите на понятието „друг признак“.

¹⁷ Е. Б. срещу Франция [2008] ECHR 43546/02 (22 януари 2008 г.) – с решението по делото Голямата камара на Европейския съд по правата на човека по делото Е. В. срещу Франция постановява, че отказът да се разреши молба за осиновяване от жена в еднополова връзка въз основа на нейната сексуалност представлява нарушение на чл. 14 (установяващ забрана на дискриминацията) и чл. 8 (правото на зачитане на личния и семейния живот) от Европейска конвенция за правата на човека. Внимание заслужава установеното от Съда, че разглеждането на „начина на живот“ на Е. Б. от местните власти неоспоримо показва, че нейната сексуална ориентация е „решаващ фактор, водещ до решението да откаже разрешението ѝ за осиновяване“.

¹⁸ Европейски съд по правата на човека (2020). Ръководство по член 14 от Европейската конвенция за правата на човека и по член 1 от Протокол № 12 към Конвенцията. Забрана за дискриминация (актуално към 31 декември 2020) [онлайн] [посетен на 9.12.2021]. Достъпен на: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_BUL.pdf.

¹⁹ Пак там.

ни в чл. 14 ЕКПЧ. В своето решение по делото „Genovese срещу Малта“ Съдът е подчертал, че за целите на чл. 14 ЕКПЧ разликата в третирането е дискриминационна, ако няма обективна и разумна обосновка, т.е. ако не преследва легитимна цел или ако няма разумно отношение на пропорционалност между използваните средства и целта се стремеше да бъде реализирана. Съгласно решението по делото „Йорданова и други срещу България“ Съдът е приел, че според Конвенцията и практиката на Европейския съд по правата на човека административните органи и съдилища са длъжни да изследват пропорционалността на мерките, които засягат основни човешки права и по-конкретно правото на зачитане на личния и семеен живот и жилище. Този анализ е задължителен, когато се засягат основни човешки права²⁰.

На национално ниво в духа на установените международноправни принципи за защита на личността и ценността на това, че всички хора са различни поради своята индивидуалност, и Конституцията на Република България прогласява принципа за свобода и равенство по достойнство и права и установява недопускането на никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние (чл. 6, ал. 1 и ал. 2 Конст.).

През 2003 г. Народното събрание на Република България прие Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.)²¹. Целта на закона според чл. 2 ЗЗДискр. е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона, равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот, ефективна защита срещу дискриминацията. Оправдана е тази цел, защото отдавна мисълта за човешката природа е достигнала до извода, че „само неравенството изгражда несправедливост“²² и че „ако анализираме всички общи или частни несправедливости, ще открием, че в основата на всички тях стои неравенството“²³.

Според чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Въведено е задължението за работодателите да осигуряват еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр., както и задължението за осигуряване на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд.²⁴ Според съдебната практика на Върховния административен съд, за да е налице нарушение във всички посочени случаи по раздел „Защита при упражняване на правото на труд“, е необходимо да се установи, че неблагоприятното третиране на служителя, изразяващо се в различни условия на труд, получаване на по-ниско възнаграждение за еднакъв труд в сравнение с други служители в сходно положение, избирателно наказване при сходни нарушения, нееднакви критерии при осъществяването на правото на работо-

²⁰ Съгласно решение от 24.04.2012 г. по дело 25446/06 на Европейския съд по правата на човека.

²¹ Обн. ДВ, бр. 86 от 30.09.2003 г., в сила от 1.01.2004 г.

²² Констан, Б. (2019). *Право на истина и свобода във всичко*. Съставителство, предговор и превод от френски език: Лидия Денкова. София: Издателство на НБУ, 203.

²³ Пак там.

²⁴ Подробно по този въпрос вж. Стайков, Ив. (2005). Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). *Правата на човека*, № 4, 30–49, както и Стайков, Ив. (2005). Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. *Търговско право*. № 5–6, 101–121.

дателя при едностранно прекратяване на трудовия договор/служебното правоотношение е в пряка причинна връзка с някои от защитените признаци (решение № 14258 от 17.11.2020 г. по адм. д. № 4975 / 2020 на Върховния административен съд). Равностоен е трудът, който се полага от различни лица, чиято работна сила е с различен квалификационен профил, т.е. при различна професия и специалност те изпълняват различна по характер работа, като положеният от тях различен по характер труд обаче притежава равна ценност и полезност, определима от условията, при които се полага съответният вид труд, изразходвана работна сила за единица време, еквивалентност в квалификацията и др. Еднакъв е трудът, който се полага от различни лица, притежаващи работна сила, еднаква по качествени показатели, каквито са: умения, сръчности, квалификация, способности (умствени и физически), включително сила и др. (съгласно Решение № 1686 от 03.02.2020 г. по адм. д. № 4751 / 2018 на Върховния административен съд).

В разпоредбата на чл. 13, ал. 2 ЗЗДискр. е установено задължението за работодателя да осигурява условия на труд, свързани с работното време и почивните дни, съобразени с изискванията на изповядваната от работника или служителя религия или вяра. Условието е изпълнението на това задължение да не доведе до прекомерни затруднения по организацията и осъществяването на производствения процес и в случаите, когато са възможни начини, които компенсират обективно възможните неблагоприятни последици за общия производствен резултат. В правната теория е прието, че „чрез правната норма се търси необходимият баланс между производствената (икономическа, 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“²⁵.

В България според доклад, анализиращ управлението на многообразието, „компаниите не се стремят активно към подобряване на многообразието на работната сила по отношение на религия, увреждания и сексуална ориентация. Най-малко развитие търпят практиките в подобряването на многообразието за служителите с различна сексуална ориентация (6% от компаниите). На тези групи в най-малка степен се обръща внимание и когато става дума за повишения и кариерно развитие. Политиките за кариерно развитие са най-често насочени към служители на възраст до 25 години и служители над 55 години. Политики за кариерно развитие към жените се изпълняват на практика от 38% от компаниите. Около 94% от компаниите вземат мерки за равно заплащане за еднакъв вид работа“²⁶.

В правната теория е прието, че дискриминацията, във всяка от формите ѝ, представлява нарушаване на правата на човека и по-конкретно на правото на човешко достойнство. Това важи с особена сила за трудовите права като едни от основните социално-икономически права на човека и за трудовото достойнство като елемент от човешкото достойнство изобщо²⁷.

²⁵ Стайков, Ив. (2013). Религиозната толерантност и трудовото право. *Норма (тематичен брой „Право, религия, толерантност“)*. № 8, 86–101.

²⁶ Терзиев, П. (2019). *Управление на многообразието в България: възприятия, практики и очаквания* [онлайн] [посетен на 9.12.2021]. Достъпен на: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_06/Diverse2_BG_WEB.pdf.

²⁷ За някои аспекти на забраната и защитата срещу дискриминация в трудовите отношения по Закона за защита от дискриминация вж. подробно Стайков, Ив. (2005). Понятие за дискриминация в трудовите отношения. *Правен преглед*, № 1, 22–42; Стайков, Ив. (2004). Защита от дискриминация при наемане на работа. В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова*. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 128–149; Стайков, Ив. (2004). Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. *Правен преглед*, № 1, 101–116; Стайков, Ив. (2004). Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната ква-

Върховен принцип, въздигнат като такъв в Конституцията на Република България (Конст.), са правата на личността, нейното достойнство и сигурност²⁸. Достойнството на личността е включено и в легалната дефиниция на термина „тормоз“ като форма на дискриминация, включително и такава на работното място, установена в § 1, т. 1 Допълнителните разпоредби на ЗЗДискр²⁹. Според практиката на Върховния административен съд определението на понятието „тормоз“ изисква нежелано поведение, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда. Според Съда трябва да се установи различно третиране на определено лице в конкретен случай, както и че това третиране е извършено съзнателно по някой от признаците, очертани в чл. 4, ал. 1 от ЗЗДискр., като следва да е налице и пряка причинно-следствена връзка между неблагоприятното третиране и причината за него³⁰. При тормоза е релевантна специалната цел или резултатът на поведението, дефинирани в § 1 т. 1 ЗЗДискр – накърняване на достойнството на лицето и създаване на враждебна, обидна или застрашителна среда, следва да се приеме, че понятието има предвид създаването на атмосфера, наситена с враждебност на конкретно място – работно място, учебно заведение, държавно учреждение, търговски обект и др.³¹

Следва да се отбележи, че правото на достойнство е тясно свързано с възможността всяка личност да се изразява, да действа и да се развива по правомерен начин, независимо от индивидуалните характеристики като пол, раса, здравословно състояние, сексуална ориентация, възраст, вяра. Поради това и неоснователното ограничаване или лишаването от права на основание на признака „лично положение“, в който се включват тези характеристики, ще представлява дискриминация по смисъла на закона³².

Всеки човек е различен и това е неотменно негово право. Придобиването му не е свързано с никакви предпоставки, не е необходимо да бъде прокламирано и демонстрирано. Някои от бележите на индивидуалността на човека се променят и моделират през целия му жизнен път. Никой не би могъл да ограничи този процес, в което се изразява и задължението за толерантност. Смисълът на толерантността, подходящо определен в Декларацията за принципите на толерантността, е постигането на хармония в многообразието, защото тя „не е само морален дълг, но и политическо и правно изискване“³³.

лификация. *Право без граници*, № 1–2, приложение, 65–77; Стайков, Ив. (2003). Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. *Съвременно право*, № 6, 16–31.

²⁸ Вж. Спасов, Б. (2001). Достойнството като конституционно понятие. *Съвременно право*, № 4, 17–25.

²⁹ Вж. и Стайков, Ив. (2006). Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. *Адвокатски преглед*, № 4–5, 9–19.

³⁰ В този смисъл са решение № 5999 от 22.05.2020 г. по адм. д. № 12288 / 2019 г., решение № 1669 от 16.02.2015 г. по адм. д. № 6865 / 2014 на Върховния административен съд.

³¹ Вж. решение № 581 от 14.01.2020 г. по адм. д. № 11451/2019 на Върховния административен съд и решение № 2 от 19.06.2019 г. по гр. д. № 3203/2018 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение.

³² За обхвата на признака „лично положение“ вж. решение № 14258 от 17.11.2020 г. по адм. д. № 4975/2020 на Върховния административен съд; решение № 225 от 8.01.2013 г. по адм. д. № 11649/2012 на Върховния административен съд; решение № 9894 от 2.07.2013 г. по адм. д. № 4206/2013 на Върховния административен съд и др.

³³ Съгласно чл. 1 на Декларацията за принципите на толерантността.

Цитирана литература

Андрейчин, Л., Л. Георгиев, Ст. Илчев, Н. Костов и др. (1997). *Български тълковен речник*. Четвърто издание. Допълнено и преработено от Димитър Попов. София: Наука и изкуство.

Браун, У. (2014). Толерантността като дискурс на властта. В: Медаров, Г., съст. *Критически погледи към човешките права*. София: Колектив за обществени интервенции.

Видин, Б. (2020). *Международно право*. София: Сиела.

Дузинас, К. (2014). Идентичност, желание, права. В: Медаров, Г., съст. *Критически погледи към човешките права*. София: Колектив за обществени интервенции.

Йотов, Ст. (2014). Човешкото достойнство и самоуважение. *Предизвикай правото! Научно електронно издание* [онлайн] [посетен на 11.12.2021]. Достъпен на: <https://www.challengingthelaw.com/biopravo/dostoinstvo-i-samouvajenie/>.

Йочева, К. (2020). *Механизми за наблюдение на изпълнението на международни договори в областта на правата на човека*. София: Издателство на НБУ.

Констан, Б. (2019). *Право на истина и свобода във всичко*. Съставителство, предговор и превод от френски език: Лидия Денкова. София: Издателство на НБУ.

Кънев, Кр. (2016). *Правото на лична свобода и сигурност*. София: Сиби.

Европейски съд по правата на човека (2020). *Ръководство по член 14 от Европейската конвенция за правата на човека и по член 1 от Протокол № 12 към Конвенцията. Забрана за дискриминация*. [онлайн] [посетен на 9.12.2021]. Достъпен на: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_BUL.pdf.

Спасов, Б. (2001). Достойнството като конституционно понятие. *Съвременно право*, № 4, 17–25.

Стайков, Ив. (2003). Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. *Съвременно право*, № 6, 16–31.

Стайков, Ив. (2004). Защита от дискриминация при наемане на работа. В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова*. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 128–149.

Стайков, Ив. (2004). Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. *Правен преглед*, № 1, 101–116.

Стайков, Ив. (2004). Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. *Право без граници*, № 1–2, приложение, 65–77.

Стайков, Ив. (2005). Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). *Правата на човека*, № 4, 30–49.

Стайков, Ив. (2005). Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. *Търговско право*, № 5–6, 101–121.

Стайков, Ив. (2005). Понятие за дискриминация в трудовите отношения. *Правен преглед*, № 1, 22–42.

Стайков, Ив. (2006). Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. *Адвокатски преглед*, № 4–5, 9–19.

Стайков, Ив. (2013). Религиозната толерантност и трудовото право. *Норма (тематичен брой „Право, религия, толерантност“)*, № 8, 86–101.

Стайков, Ив. (2019). Трудовите права – между естествено-правните и юридико-позитивистичните възгледи за правата на човека. В: *Правата на гражданите и тяхната защита. Сборник с доклади и статии от международната научна конференция в чест на акад. Ан-*

тонио Фернандес де Бухан и Фернандес, почетен доктор на Нов български университет, проведена на 6 ноември 2018 г. София: Издателство на НБУ, 400–411.

Терзиев, П. (2019). *Управление на многообразието в България: възприятия, практики и очаквания. Докладът е разработен в рамките на инициативата DIVERSE.BG: Създаване и прилагане на Харта за многообразието в България* [онлайн] [посетен на 9.12.2021]. Достъпен на: https://csd.bg/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2019_06/Diverse2_BG_WEB.pdf.

ON THE RIGHT TO DIFFERENCE AND THE OBLIGATION FOR TOLERANCE

Maria Chochova³⁴

Abstract: The exhibition analyzes values and legal categories such as tolerance, dignity, as well as the right to non-discrimination through the prism of international law, national law and the practice of the courts. Tolerance is considered as an obligation and

differences as characteristics of the individuality of each human being, representing a defensible right.

Keywords: Tolerance, Right to dignity, Non-discrimination

³⁴ Assistant professor, PhD in the Law Department at the New Bulgarian University, Lawyer, e-mail: m_chochova@abv.bg