



Munich Personal RePEc Archive

## **On some questions of the employer's legal capacity, power and social responsibility**

Andreeva, Andriyana

University of Economics – Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106189/>  
MPRA Paper No. 106189, posted 28 Feb 2021 18:47 UTC



## ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

**ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ НА РАБОТОДАТЕЛСКАТА  
ПРАВОСПОСОБНОСТ, РАБОТОДАТЕЛСКА ВЛАСТ  
И СОЦИАЛНАТА ОТГОВОРНОСТ**

**Андрияна АНДРЕЕВА<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Катедра „Правни науки“, Икономически университет, Варна, България.  
E-mail: [a.andreeva@ue-varna.bg](mailto:a.andreeva@ue-varna.bg)

**JEL K 31****Резюме****Ключови думи:**

работодателска правоспособност, задължения на работодателя, работодателска власт, корпоративна социална отговорност, социални права на работниците и служителите.

В настоящата статия се разглеждат някои въпроси, касаещи работодателската правоспособност в контекста на предизвикателствата пред работодателите в съвременното общество. В тяхната комплексна взаимовръзка се анализират властта, задълженията на работодателите и социалната им отговорност за гарантиране социалните трудови права на работниците и служителите в динамиката на пазара на труда. На основата на актуален нормативен анализ е извършена систематизация на компонентите на работодателската правоспособност с акцент върху задълженията, нуждаещи се от актуализация в съвременна среда. Очергани са предизвикателствата пред трудовото законодателство и са направени конкретни предложения за усъвършенстване на уредбата. Научната теза на автора е за необходимост от актуализация на работодателската правоспособност и власт и обвързването им с корпоративната социална отговорност.

© 2020 Икономически университет – Варна

**Цитиране:** АНДРЕЕВА, А. (2020) По някои въпроси на работодателската правоспособност, работодателска власт и социалната отговорност. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 64 (3). с. 227 - 243.

**Въведение**

Правният режим на работодателя като субект на трудовото право е уреден в Кодекса на труда (КТ). Отправна норма за правилното конструиране на еле-

ментите на института е законовата дефиниция. Понятието е легално определено в §1, т. 1 от допълнителните разпоредби на КТ<sup>1</sup>. Тази дефинитивна норма кореспондира с определението на понятието, дадено в чл. 3, б. „б“ на Директива на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (89/391/ЕИО)<sup>2</sup>. От легалната дефиниция се извличат два основни белега, които са взаимосвързани: първият – физическо или юридическо лице и вторият – работодателска правоспособност. За нуждите на настоящото изследване акцент ще бъде поставен на работодателската правоспособност предвид факта, че именно тя съдържа същността на понятието и обвързаността на лицето с трудовото право в това му качество. Тя характеризира работодателя като субекта, отговорен за наемането на работника или служителя и за цялостната организация на трудовия процес, съобразно със спецификите на упражняваната от него дейност.

В съвременния етап от развитието на националното трудово право понятието работодател се развива, базирайки се на традициите заложи в източниците от предходните периоди. Терминът „работодател“ е изоставен в рамките на социалистическия период (Мръчков 2012) и законодателно се възстановява, за да заеме своето стабилно място в трудовоправното законодателство и доктрина след 1990 г. (Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат. 2016; Александров 2011). Предвид ограничения обем на настоящото изложение, ще бъде преимуществено представен анализ в рамките на актуалната нормативна уредба на основния източник КТ.

**Актуалността на изследваната проблематиката** е комплексна и може да се представи както следва:

**На първо място**, необходимостта от поддържането на стабилност в трудовоправната връзка. Работодателят е другата страна по индивидуалното трудово правоотношение (Средкова 2011). Правната връзка изисква взаимодействието на две страни, които са с различни приоритети, интереси и правно положение, като същевременно те са обединени от общата идея за реализиране на трудовия процес. За поддържане на баланса в отношенията всяка една от тях следва да има нормативно уреден статут, съответстващ на реалните обществени отношения в сферата на труда. Промяната на пазара на труда и, като цяло, динамиката в сферата на икономиката поставят пред работодателите нови изисквания, свързани с организацията на трудовия процес, респективно им вменияват нови отговорности, кореспондиращи с духа на съвременното отношение към правото на труд (Димитрова 2020).

**На второ място,** актуалността се свързва с изпълнение на закрилната функция на трудовото право и нейното обезпечаване в съвременното обществено развитие. Именно посредством работодателската правоспособност и правилното конфигуриране на нейните компоненти се създава гаранция за защита правата на по-слабата страна в тази връзка – работника или служителя. Съвременното икономическо развитие е обусловено от действието на процеси, които надхвърлят националните мащаби и засягат пазара на труда в световен план. Същевременно позитивните фактори като дигитализацията на процесите и глобализацията на пазара се съчетават и с негативни – като световната пандемия COVID19 (Александров 2020). Всички те в своята комплексност и кумулативно действие поставят националните законодателства и международната общност пред предизвикателствата да се справят с трудностите както при престирането на работната сила, така и по правилната и ефективна организация на работния процес. Дигитализацията, използването на изкуствен интелект влияят върху производителността на труда, респективно се отразяват върху икономическия интерес на работодателя с положителен знак. Установено е, че фирмите, които приемат вземане на решение с данни, имат 5-6% по-висока производителност (Brynjolfsson, E., Hitt, L., Kim, H. 2011).

**На трето място,** социалната отговорност на работодателите кореспондира със социалните права на работниците и служителите. Тяхното еволюиране през годините се свързва не само с нормативния механизъм на тяхното регламентиране на международно и национално ниво, но и с работодателската власт, в рамките на която става възможно тяхното спазване и реално ползване, както и тяхното доброволно надграждане. Корпоративната социална отговорност е инструмент, посредством който работодателите не само подобряват трудовата среда и, респективно на това, качеството на престирания труд, но те допринасят и за утвърждаването на социалната държава. За България прокламирането на социалните права и социалната държава е юридически факт, но с оглед икономическото развитие на страната и преминаването ѝ през множество кризи не можем да кажем, че те са реалност в пълния им смисъл и съдържание. Именно и с оглед на това е още по-значим въпросът за кореспондиране на социалната отговорност на работодателите със социалните права.

Именно горепосочената комплексност очертава значимостта на изследваната проблематика. Актуалността ѝ изисква обаче съвременни и навременни нормативни промени, които да дадат сигурност и стабилност на трудовоправната връзка. Същевременно се налага да се обърне внимание и към отговорността на организациите към наетите лица в новите бизнес процеси, предизвикани от

цифровата икономика, особено по отношение на заетостта, управлението на работната сила и устойчивостта (Благойчева 2020).

В рамките на трудовоправната връзка отношенията възникват и се изграждат около работната сила. Именно нейната неотделимост от личността на работника или служителя обуславя и „човешката страна“ на взаимодействието между работодател и работник. В икономическата теория вече се поставя въпросът за нарастване загрижеността за отговорността на корпорациите към самите човешки взаимоотношения, които технологиите изглежда подкопават или премахват (Grigore, G., Molesworth, M., Watkins, R. D. 2017). Това още повече задължава науката да продължи своите изследвания за развитието на понятията и тяхното последващо нормативно усъвършенстване и реално приложение в трудовите правоотношения. Социалните права (в многообразието и широкото значение на понятието) е навлязло в правната доктрина както на чуждестранната литература (Alston 2004) (Hepple 2006), така и на национално ниво (Арабаджиев 2018; Мръчков 2020; Попова 2018).

**Целта на настоящата статия** е чрез комплексен актуален нормативен анализ да се разгледат някои аспекти на работодателската правоспособност и работодателската власт в контекста на предизвикателствата пред работодателите по организацията на трудовия процес. В тяхната комплексна взаимовръзка се анализират задълженията на работодателите и социалната им отговорност за гарантиране социалните трудови права на работниците и служителите в динамиката на пазара на труда (Банов, Хр. и др. 2020). На база на изследването се правят изводи, обобщения и предложения за усъвършенстване на законодателството.

**Предмет на изследване** е актуалната нормативна уредба на КТ, свързана с работодателската правоспособност и работодателската власт.

За постигането на целта се реализират **следните изследователски задачи**:

- 1) анализ на компонентите в комплексното понятие работодателска правоспособност с акцент върху тяхното трансформиране с оглед на потребностите на съвременното обществено развитие;
- 2) изясняване на взаимозависимостта между работодателска правоспособност, работодателска власт и социална отговорност;
- 3) формулиране на обобщения, изводи и конкретни предложения за усъвършенстване на законодателството.

**Методологията** на изследването включва комплексното прилагане на следните методи: правнодогматичен, нормативен, индукция и дедукция.

Материалът е съобразен с актуалното трудово законодателство към 30 декември 2020 г.

## **1. По някои въпроси на работодателската правоспособност и работодателската власт в контекста на предизвикателствата на съвременното общество.**

Работодателската правоспособност е компонент, извлечен от законовата дефиниция на понятието работодател (Андреева, Йолова 2020). Същевременно тя може да бъде разгледана и като правна конструкция предвид включването на елементи, определящи същността на понятието.

Признатата от закона правна възможност да учредява, управлява и прекратява трудови правоотношения (в рамките на нормативната регламентация) (Топалов 1997) – в това се изразява работодателската правоспособност, която законодателят вмениява на икономически по-силната страна на трудовоправната връзка (Банов 2019; Банов 2020). Именно с оглед на правилното реализиране на тези възможности законът е предоставил на работодателя и „работодателска власт“, която му осигурява възможностите за управление на целия жизнен цикъл на трудовото правоотношение със съответстващите му се ползи и за двете страни. В работодателската власт са инкорпорирани права, които физическо лице (ФЛ) или юридическо лице (ЮЛ) – работодател упражнява при наемане и управление на работници и служители по трудово правоотношение.

В българската трудовоправна доктрина те са определени като триада от основни права на работодателя, която включва компонентите: управленска власт, нормотворческа власт, дисциплинарни правомощия (Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат. 2016; Топалов 1997). Всеки един от тези компоненти е с касателство към нормалното протичане на трудовия процес. При формулиране на нормите, относими към този правен институт, законодателят се води от съществуващите към съответният момент обществени отношения, респективно прогнози за тяхната еволюция. Понятието работодател в съвременния етап от развитието на трудовото право, съответно присъщата му работодателска правоспособност, се свързват с периода след 1990 г., когато в националното законодателство се възстановява терминът, изоставен в социалистическия период. За тези начални години в икономическия и политическия преход и развитието на съвременното трудово право нормите са отразявали реалните обществени отношения, типични за преход към един нов модел за организация на труда, съответстващ на новите принципи на пазарната икономика, свободата на договаряне в конкурентна среда и свободен пазар на труда. В процеса на своето демократично развитие страната премина през множество промени, които в различна степен се отразиха на трудовите правоотношения, но през годините институтът на работодателската правоспособност показва стабилност в конструкцията.

Към настоящия момент процесите в обществото обаче са динамични и се развиват с темпове, които изпреварват правната уредба. Дигитализацията и четвъртата индустриална революция са част от всички обществени сфери, в това число и с отражение върху трудовите отношения (Андреева 2020a) (Александров 2020; Андреева, Йолова 2020a; Андреева, Йолова 2020b). В резултат на това се обуславя необходимост от актуална и адекватна за времето нормативна регулация. Законодателството се опитва да настигне бързите темпове на промяна посредством въвеждането на нови норми и правни институти – гъвкави форми на труд (Андреева 2020), промяна в традиционни трудовоправни институти – работно време, почивка и др. Тези корекции в българското трудово право са резултат от множество законодателни изменения и допълнения в КТ, посредством които откъслечно е правен опит да се даде отговор на назряла необходимост от нормативна актуализация. Това неминуемо оказва влияние в общия процес по организация и ръководство на трудовия процес, т.е. в компонентите на работодателската правоспособност.

## **2. Корпоративната социална отговорност на работодателя в цифровата ера.**

Работодателската правоспособност и работодателската власт са понятия на трудовото право. Същевременно обаче работодателят като субект на трудовото правоотношение е обект на изследване и на други области на познанието и неговото правилно познаване е важно за икономиката, управлението и др. Интердисциплинарността при изучаването на трудовия процес, респективно компонентите на работодателската власт, са важни за правилното протичане не само на трудовия процес, но и за управлението на персонала, правилната организация на стопанската дейност и съответно на икономическия просперитет на обществото. В контекста на всички тези аспекти немаловажно е съвременната организация на бизнеса в България и на трудовия процес да съответства на световните политики. Четвъртата индустриална революция постави множество предизвикателства пред правния механизъм – да създаде регулаторната рамка в множество правни сфери, но наред с това трудовото право претърпява „мълчалива, трансформация“, свързана с налагането на нови условия за престигане на труд, навлизане на нови професии, отпадане на професии,

В тази среда социалните права на работниците и служителите се трансформират и именно всички тези обективни процеси изискват актуализация и на утвърдени понятия в правната доктрина.

Социалните права като терминология не се използват в националното законодателство<sup>3</sup>, но са въведени в източниците на правото на европейско ниво<sup>4</sup>,

както и в международните актове<sup>5</sup>, приложими и в България. Те се ползват в практиката на Конституционния съд<sup>6</sup>, както и в правната ни доктрина. Но в икономическата литература вече съществуват изследвания (McIntosh, M., Thomas, R., Leipziger, D. 2003; Matten, D., Crane, A. 2005), наблягащи върху постановката, че отговорностите в практиката на бизнеса трябва да излязат извън рамките на икономическия и правния аспект. В тази насока социалните права са все по-често част от добрите практики на корпоративната социална отговорност (КСО) на български работодатели. При тези практики, въпреки липсата на изрична законова регламентация на съдържанието на понятието<sup>7</sup>, реално се проявява един нов и различен вид отговорност, която, за разлика от традиционната юридическа, не се свързва с противоправно поведение. Познатите видове юридическа отговорност се свързват с противоправно деяние (престъпление, административно нарушение, дисциплинарно нарушение, граждански деликт), осъществено от субекта на отговорността. В трудовото право специфични за отрасъла са дисциплинарната отговорност на работниците и служителите и имуществената отговорност, приложима и за двете страни на правоотношението. Същевременно практиката налага КСО, която се отъждествява с икономически посилната страна – работодателя, да кореспондира с работодателската правоспособност и работодателската власт, но да не е правно регулирана. Специфична особеност е нейната позитивна насоченост и свързването ѝ с правомерно поведение, което се съотнася към социалните права както на работниците, така и спрямо по-широк кръг лица – техните семейства и обществото като цяло. Понятието е изследвано в икономическата и управленска теория повече, отколкото в правната. Съвременното разбиране на корпоративната социална отговорност (КСО) се свързва с идеята, че успехът в бизнеса зависи от очакванията и действията на всички заинтересовани страни (Serafimova 2017; The Economist 2015). Особено важен аспект за разбирането ѝ е обществото да вижда, че средствата на организацията не са ограничени само до нейните частни интереси, а се използват и за широки социални цели (Frederick 2006).

В трудовото право принадлежността на трудовото правоотношение е относимо към частноправните отношения, предполагащи равноправно положение на страните. В българското законодателство ролята на държавата е с променлив интензитет на намеса в тези отношения, като в последните десет години от съвременният етап се наблюдава оттегляне от пряката намеса и делегиране на повече права на страните, респективно отговорности.

Свободата на договаряне се поставя като водещ принцип, който кореспондира със свободата на труда и свободната стопанска инициатива. Същевременно



но обаче не без значение е правилното съотнасяне на тези принципи с оглед реализиране на закрилната функция на трудовото законодателство. Урегулируните към момента социални права, социалният диалог и системите за социална закрила са обвързани предимно със стандартните трудови договори. В условията на нестандартна заетост те не могат да функционират ефективно и да действат в защита на наетите лица (Blagoycheva 2019).

Това се отразява върху трудовоправните отношения в няколко посоки.

От една страна, работодателят, притежаващ работодателската правоспособност, отговаря за цялостната организация на трудовия процес. Същевременно обаче дистанционната работа трансформира някои от компонентите по тази организация (Банов 2020a; Банов 2020b), като работодателят негласно се освобождава от тези ангажименти, а те се пренасят върху икономически по-слабата страна на трудовоправната връзка. Например – оборудването на работното място, осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд, организацията на работното време и позиционирането на периодите за почивка и др.

Трудовото законодателство се базира на източници и норми за регулиране на отношенията, разположени на различно ниво.

Пирамидалната уредба обхваща както държавни, така и недържавни източници. Тази симбиоза е отражение както на спецификата на трудовото право, така и отражение на държавната политика, която включва императивна намеса в хипотезите, свързани със закрила на труда и реализиране на отговорност в различните ѝ юридически разновидности, приложими в трудовото право – имуществена отговорност за страните, административнонаказателна за нарушения на трудовото законодателство, дисциплинарна, реализирана спрямо работника и служителя за осъществено от него дисциплинарно нарушение, наказателна. Наред с тези видове отговорност в трудовия процес все повече се налага и още един вид отговорност, която на този етап законодателството не регламентира с изрични норми на КТ – корпоративната социална отговорност. Социалната отговорност изисква както спазване на законодателството, така и формиране на печалба, но тези два процеса трябва да бъдат уравновесени с допълнителни мероприятия, насочени към подкрепа и на останалите свързани с организацията лица (Андреева, А. и др. 2020), между които – нейните работници и служители. Същевременно обаче тя има важна роля за взаимоотношенията между страните и за подобряване на работния процес по посока повишаване на доверието, качеството на общуване и социалната ангажираност на работодателя.

Световната банка определя КСО така: „Ангажиментът на бизнеса да допринесе за устойчиво икономическо развитие, като работи със служители, техни-

те семейства, местната общност и обществото като цяло за подобряване на качеството на живот, по начини, които са както за бизнеса, така и за развитието“ (World Bank 2011).

Възникването на концепциите за КСО се свързва с развитие на идеите за „хуманизиране“ на отношението към хората в индустриалните предприятия. Те се зараждат в зората на индустриалната революция и са във фокуса на школата на човешките отношения в мениджмънта. Съвременните им интерпретации най-често включват изисквания за подsigуряване на здравословни и безопасни условия на труд, липса на дискриминация при наемане, заплащане, издигане в йерархията и освобождаване на работниците, достойно заплащане, колективно трудово договаряне и защита интересите на работниците от синдикати и др. (Серафимова 2017).

На този етап КСО е регулирана законодателно в държавни източници на трудовото право само в нормата на чл. 2а, ал. 2 , т. 6 от КТ. Тази норма е положителен знак за развитието на трудовото законодателство, което разширява своя периметър и включва вече утвърдени в други държави положителни практики в социалната сфера. Тя може да се свърже и с работодателската власт в рамките на нейното нормотворчество. Настоящата лаконичност на законовата уредба кореспондира със същността на КСО и предполага доброволност на инициативите, насочени в посока подобряване на социалните права на работниците и служителите, техните семейства и обществото като цяло.

Предвид двустранната природа на трудовоправната връзка, социалната отговорност кореспондира с ангажиране на работниците, с повишаване на съпричастното отношение към работодателя, повишаване на качеството на престира-ния труд и в тази връзка – повишаване на производителността (Банов 2017; Банов 2018; Банов 2018а; Банов 2018b; Банов 2019а; Банов 2019b; Банов 2019c; Банов 2020c; Банов 2020d).

В трудовоправната теория към настоящия момент ползите на работодателите се свеждат приоритетно до икономически. Тази нагласа обаче се променя предвид обществените трансформации и в тази посока са резултатите от проведено проучване, видно от които само 6% от световното население смята, че една компания трябва да се съсредоточава единствено върху печалбата (CISCO 2015).

Работодателите в съвременната трудова среда са поставени пред множество предизвикателства за запазване на качествени работници и служители. Наред с ангажиментите им, пряко свързани и произтичащи от трудовото законодателство и явяващи се част от работодателската власт, те трябва да надграждат „ка-

питала“ си като разработват и прилагат обмислена и кореспондираща на идеята на бизнеса им корпоративна социална отговорност. Цифровизацията в трудовия процес е не само предпоставка за повишаване на трудовата рентабилност, тя се явява и източник на комуникация и информираност, което, освен да подобри общуването между страните, може да доведе и до достъп до информация за социално отговорното поведение на други работодатели в съответната сфера (Александров 2019; Александров 2020). По този начин самите работодатели са поставени в конкурентната среда, при която задържането на работници и служители е въпрос на надграждане на трудовия процес, вкл. и с дейности от КСО.

В България прилаганите от работодателите социално отговорни практики, насочени към персонала, са все още приоритет за големите компании. Те са проява на КСО и се реализират доброволно и въпреки липсата на нормативен ангажимент на работодателите за това. Сред по -типичните (оповестени публично, като информация в социални доклади или на фирмените уеб страници), могат да се изведат следните:

- Допълнителни социални пакети, вкл. безплатна храна за персонала, допълнително доброволно пенсионно осигуряване, безплатни профилактични прегледи за персонала, подкрепа на персонала при ваканции и почивки;
- Допълнително застраховане на персонала: Застраховка „Трудова злополука“, медицински застраховки, застраховки „Живот“;
- Възможности персоналетът на фирмата свободно да изказва мнението си по спорни въпроси или да подава възражения при несъгласие с някои решения;
- Наличие на допълнителни финансови стимули за бременни жени и майки;
- Мерки за недопускане на дискриминация при наемане, заплащане, професионално израстване, прекратяване на договори или пенсиониране;
- Публично оповестена и възприета политика за „равни възможности“, като напр.: (1) делът на висши управленски постове, заемани от жени; или (2) делът на жени – мениджъри или на мениджъри от малцинствени групи, отнесен към общия брой мениджъри във фирмата;
- Условия за гъвкаво работно време;
- Организиране на културни, спортни и туристически мероприятия за персонала;
- Статистическа информация и коефициенти на трудови злополуки в организацията, които се оповестяват публично и др.

В проучването са обхванати 100-те най-големи български компании, ранжирани съобразно размера на техните приходи в класацията „Топ 100“, изготвяна ежегодно от вестник „Капитал“ (Капитал топ 100 2016; Серафимова 2017).

Видно от представената информация добрите практики кореспондират с ангажиментите на работодателя, явяващи се част от съдържанието на трудовото правоотношение. Същевременно обаче те се явяват и доброволно от страна на работодателя разширяване на неговите нормативно вменени отговорности, като се насочват не само спрямо работниците и служителите пряко ангажирани в трудовия процес, но и спрямо техните семейства. Преминавайки към нов начин на живот от „аналогов“ към „дигитален“ свят, това неминуемо се отразява не само върху трудовия процес, а и върху начина на общуване в и извън работната среда. Отделянето на ресурси от страна на работодателя за удовлетворяване на потребности на работниците и служителите, които надхвърлят нормативно регламентираните му задължения, е не само проява в рамките на работодателската правоспособност, но и отговорност от „ново поколение“.

Новото време поставя множество предизвикателства, които въпреки дигиталността на процесите и навлизането на изкуствен интелект, обръщат внимание и на хората като носители на работната сила. Работното място в цифровата ера не се свързва само с високи изисквания към работниците и служителите, изразени в необходимост за учене през целия живот (Банов 2016; Банов 2017а; Банов 2018с; Банов 2020е), повишаване на квалификация и цифрова грамотност. Работодателите също имат ангажираност в процеса и тя се изразява в отговорност за работниците и служителите, надхвърляща законово вменените задължения.

Именно тази естествена трансформация кореспондира както с функциите на трудовото право, така и с реалните обществени процеси, които се характеризират както с навлизане на дигитализация и ИИ, така и с хуманизация на трудовия процес. Тази симбиоза тепърва ще бъде поставяна като обект на изследване от гл. точка на трудовоправната доктрина и нейното нормативно уреждане е въпрос на бъдещето.

### **Заклучение**

В резултат на гореизложеното могат да бъдат формулирани някои изводи и изведени предложения, касаещи работодателската правоспособност и работодателската власт в съвременната динамична трудова среда.

Работодателската правоспособност и работодателската власт показват устойчивост в българското трудово право в неговия съвременен етап след 1989 г. Те са изградени посредством норми на КТ, които са базисни за структурата на института и до момента не са претърпели радикални изменения.

Настъпилите обаче промени както в резултат на влиянието на дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект, така и негативните отражения на

световната пандемия COVID 19, поставят правната доктрина и трудовото законодателство пред необходимостта да се изследват задълбочено и ,респективно, да се обмислят нови и актуални норми в рамките на работодателската правоспособност и власт, които да съответстват на духа на новото време и да отразят, от една страна, настъпилите промени, а от друга, ангажираността и обвързаността на работодателите с корпоративната социална отговорност.

КСО вече е законодателно въведена като термин в трудовото законодателство, тя присъства и в практиката на български работодатели. Във връзка с развитието на нормотворчеството по посока обвързване на работодателската власт с КСО може да се отправи предложение *de lege ferenda* за нейното съдържателно определяне в КТ. Посредством това би се обогатила както работодателската правоспособност, така и отговорността като понятие в широк смисъл.

### Бележки

- <sup>1</sup> КТ 1, 1. „Работодател“ е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател;
- <sup>2</sup> По смисъла на настоящата директива следните термини имат следното значение:  
б) „работодател“ е всяко физическо или юридическо лице, което е в трудови отношения с работник и носи отговорност за предприятието и/или ведомството.
- <sup>3</sup> Те са видоносно уредени както на конституционно ниво, така и в законодателството, но терминът все още не е нормативно въведен в българското законодателство.
- <sup>4</sup> Преамбюла на Договора за ЕС.
- <sup>5</sup> Международен пакт за икономически, социални и културни права, Европейската социална харта.
- <sup>6</sup> Решение 13 от 15 юли 2003 г. по к. д. 11/2003 г.; Решение 12 от 11 ноември 2010 г. по к. д. 15/2010 г.; Решение 7 от 31 май 2011 г. по к. д. 21/2010 г.; Решение 10 от 13 септември 2012 г. по к. д. 15/2011 г. и др.
- <sup>7</sup> За първи път КСО е въведено в КТ с последните изменения и допълнения ДВ, №107 от 18.12.2020 г. в чл. 2а, ал. 2: „Представителните организации на работниците и служителите и на работодателите на национално равнище полагат усилия за развитие на социалния диалог и сътрудничеството, които да допринасят за: т. б – развитие и утвърждаване на корпоративната социална отговорност.“

## Литература

1. Alston, P., 2004. „Core Labour Standards“ and the Transformation of the International Labour Rights Regime. *EJIL*, 15(3), pp. 457-521.
2. Blagoycheva, H., 2019. *Social Responsibility in the Context of Digitalization*. Варна, Наука и икономика.
3. Brynjolfsson, E., Hitt, L., Kim, H., 2011. *Strenght in numbers: How does data-driven decision making affect firm performance?*, s.l.: DOI: 10.2139/ssm.1819486.
4. CISCO, W. p. L. a. G. o. G. P. S., 2015. *cisco.com*. [Online] Available at: <https://www.cisco.com/c/dam/assets/csr/pdf/Global-Problem-Solver-whitepaper.pdf>.
5. Frederick, W., 2006. *Corporation, Be Good! The story of Corporate Social Responsibility*. Indianapolis: Dog Ear Publishing.
6. Grigore, G. Molesworth, M., Watkins, R. D., 2017. *Responsibility in the Digital Economy in Corporate Social Responsibility, Post Financial Crisis*. London: Theofilou, A., Grigore, G. and Stancu, A., Palgrave Mac Millan.
7. Hepple, B., 2006. *Rights at Work in Decent Work: Objectives and Stragegies*. Geneva: ILO.
8. Matten, D., Crane, A., 2005. Corporate citizenship: Toward an extended theoretical conceptualization. *Academy of Management review*, 30(1), pp. 166-179.
9. McIntosh, M., Thomas, R., Leipziger, D., 2003. *Living corporate citizenship: strategic routes to socially responsible business*. s.l.:Pearson Education Limited.
10. Serafimova, D., 2017. *CSR disclosure in Large Bulgarian Companies*. Bucharest, International Conference of Marketing and Business Development.
11. The Economist, W. o. t. T. o.-d. e., 2015. *economist.com*. [Online] Available at: <http://www.economist.com/news/leaders/21637393-rise-demand-economy-poses-difficult-questions-workerscompanies-and>
12. Александров, А., 2011. Работодателят като субект на промяна в хипотезите на чл. 123 и чл. 123а КТ. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право.
13. Александров, А., 2019. Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за дигитализирането на трудовоправните документи.. *Труд и право*, Volume 12, pp. 13-19.
14. Александров, А., 2020. *За неслучилото се дигитализиране на трудовоправната документация и правораздаването по трудови спорове и вредите, които понася обществото от това.Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник доклади от трета национална научна конференция*. Варна, Наука и икономика.

15. Александров, А., 2020. Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. *Съвременно право*, Volume 1, pp. 61-73.
16. Александров, А., 2020. Трудовоправни и осигурителноправни последици при въвеждането на карантина. *Труд и право*, Volume 3, pp. 8-17.
17. Александров, А., 2020. Какво ще остави законодателството, създадено по време на извънредното положение, в българската трудовоправна система. *Труд и право*, Volume 7, pp. 5-10.
18. Александров, А., 2020. Къде минава границата между работодателския контрол с цел превенция на COVID-19 и ограничаването на намесата в личната сфера на работниците и служителите. *Труд и право*, Volume 9, pp. 9-15.
19. Александров, А., 2020. Нови опити за „дигитализиране“ на трудовата книжка. *Труд и право*, Volume 11, pp. 16-24.
20. Андреева, А. и др., 2020. *Защита за индивидуалните трудови права*. Варна: Наука и икономика.
21. Андреева, А., 2020а. *Отражение на дигитализацията върху трудовия процес – рискове и перспективи. Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха*. Варна: Наука и икономика.
22. Андреева, А., 2020. По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. *Научни трудове на Съюза на учените в България – Пловдив. Сер. А. Обществени науки, изкуство и култура*, pp. 20-25.
23. Андреева, А. & Йолова, Г., 2020а. Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. *De jure*, pp. 11-18.
24. Андреева, А. & Йолова, Г., 2020б. Трудовоправните принципи – еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. *Известия. Сп. Икономически университет – Варна*, pp. 22-35.
25. Андреева, А. & Йолова, Г., 2020. *Трудово и осигурително право*. Варна: Издателство Варна: Наука и икономика.
26. Арабаджиев, А., 2018. *Характеристики и принципи- В:Националните съдилища и правото на Европейския съюз. Част I*. София: Национален институт по правосъдие.
27. Банов, Хр., Андреева, А., Йолова, Г., Йорданов, Зл., 2020. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. In: *Защита на индивидуалните субективни трудови права*. Варна: Наука и икономика, pp. 59-83.

28. Банов, Х., 2016. „Европа 2020“ и трудовия договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, Volume 4, pp. 47-64.

29. Банов, Х., 2017а. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в ЕС. In: *Научни трудове на ИДП при БАН*. София: БАН, pp. 262-278.

30. Банов, Х., 2017. *Трудовият договор за обучение по време на работа - нова перспектива за професионална преквалификация*. София, Университетско издателство "Св. Климент Охридски".

31. Банов, Х., 2018а. *Особености на сключването на трудов договор за обучение по време на работа*. София, Сиела.

32. Банов, Х., 2018б. Страните по трудов договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, Volume 3, pp. 31-42.

33. Банов, Х., 2018. *Concept of labour contract for learning at work*. Казахстан, ГУ "Управление внутренней политики Карагандийской области".

34. Банов, Х., 2018с. *Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека*. София, Авангард Прима.

35. Банов, Х., 2019а. Уговаряна на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“ при сключването на трудовия договор по чл. 230 ал. 1 от КТ. In: *Научни трудове на ИДП при БАН*. София: ИДП БАН, pp. 277-302.

36. Банов, Х., 2019б. *Особености на сключването на трудов договор при осъществяване на дуално обучение*. София, БАН.

37. Банов, Х., 2019с. Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. *Съвременно право*, Volume 3, pp. 77-92.

38. Банов, Х., 2019. Допълнителни изисквания за придобиване на качества на работник (служител) и на работодател при осъществяване на дуално обучение. *Известия на ИУ-Варна*, Volume 3, pp. 257-265.

39. Банов, Х., 2020а. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (чат II). *Общество и право*, Volume 5, pp. 70-86.

40. Банов, Х., 2020б. *Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение*. София: Лекс.

41. Банов, Х., 2020с. *Понятие за трудов договор за обучение по време на работа*. Варна, Наука и икономика.



42. Банов, Х., 2020d. Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. *Норма*, Volume 1, pp. 5-32.
43. Банов, Х., 2020e. Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. In: *МОТ и България – 100 години и напред*. София: Сиби, pp. 220-233.
44. Банов, Х., 2020. *Трудов договор за обучение по време на работа*. София: Нова звезда.
45. Благойчева, Х., 2020. *Корпоративната отговорност в света на цифровите технологии*. Варна, Наука и икономика.
46. Димитрова, Д., 2020. *По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд*. Варна, Наука и икономика.
47. Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, Ат., 2016. *Коментар на КТ*. 12 ed. София: Сиби.
48. Мръчков, В., 2012. *Трудово право*. 8 ed. София: Сиби.
49. Мръчков, В., 2020. *Социални права на българските граждани*. София: Сиела.
50. Попова, Ж., 2018. *Права и принципи.-В: Националните съдилища и правото на Европейския съюз. Част I*. София: Национален институт по правосъдие.
51. Серафимова, Д., 2017. Оповестяване на информация за КСО и устойчиво развитие от големите български компании. *Известие на Съюза на учените*, Volume 1, pp. 204-215.
52. Серафимова, Д., 2017. *Съвременни практики за социално отговорно бизнес поведение и устойчиво развитие*. Варна, Наука и икономика.
53. Средкова, К., 2011. *Трудово право, специална част дял I*. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“.
54. Топалов, М., 1997. *Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение*. София: Сиби.

**ON SOME QUESTIONS OF THE EMPLOYER'S LEGAL CAPACITY,  
POWER AND SOCIAL RESPONSIBILITY**

**Andriyana ANDREEVA**

**Abstract**

The present article examines some questions, related to the employer's legal capacity in the context of the challenges facing the employers in the modern society. In their complex interrelation the power, the obligations of the employers and their social responsibility for

guaranteeing of the social labour rights of the employees and workers in the dynamics of the labour market are analyzed. Based on actual normative analysis a systematization of the components of employer's legal capacity is made, with accent on the obligations, which need actualization in the modern environment. The challenges in front of the labour legislation are outlined and concrete proposals for improving of the regulations are made.

The author's scientific thesis is about the need of actualization of the employer's legal capacity and power and their linking to the corporate social responsibility.

**Key words:** *employer's legal capacity, obligations of the employer, employer's power, corporative social responsibility, social rights of the workers and employees.*