



Munich Personal RePEc Archive

The prohibition of discrimination and the obligation of the employer to ensure equal working conditions (Art. 13, para. 1 of the Law on Protection against Discrimination)

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2005

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106347/>
MPRA Paper No. 106347, posted 05 Mar 2021 07:26 UTC

**ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ И ЗАДЪЛЖЕНИЕТО НА
РАБОТОДАТЕЛЯ ДА ОСИГУРЯВА РАВНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД**
(чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията)

ст. ас. д-р Ивайло Стайков*

I. През септември 2003 г. Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията¹. Законът има за предмет на правна уредба защитата срещу всички форми на дискриминация и начините за нейното предотвратяване (чл. 1)². В чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск по императивен, общ и безусловен начин е регламентирана забрана за всяка форма на дискриминация на основата на голям брой дискриминационните признаци. Забраната действа спрямо всички правни субекти, а защитата срещу 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 в сила във всички сфери на общественения живот, вкл. и в трудовите отношения (чл. 3, ал. 1 и чл. 6 ЗЗДиск).

В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена материалноправната защита срещу дискриминация при упражняване на правото на труд – субективните права и юридическите задължения на правните субекти (работодател и работник или служител), реда за тяхното упражняване и изпълнение, прекратяването или осуетяването на нарушения на субективните права, санкционните последици при неизпълнение на задълженията³. Съобразно предмета на правно регулиране и

* Авторът е преподавател по трудово и осигурително право в Нов български университет.

¹ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп. Законът е в сила от 1 януари 2004 г.

² В текста се използват следните съкращения: ЗЗДиск – Закон за защита срещу дискриминацията; КТ – Кодекс на труда; КЗД – Комисия за защита от дискриминация; МОТ – Международна организация на труда; ГПК – Граждански процесуален кодекс; ЗАНН – Закон за административните нарушения и наказания; ЗЗД – Закон за задълженията и договорите; ЗЗБУТ – Закон за здравословни и безопасни условия на труд; ЗНА – Закон за нормативните актове; ИА „ГИТ“ – Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда”; ДР – допълнителни разпоредби; КТД – колективен трудов договор.

³ За забраната и защитата срещу дискриминация в трудовите отношения по Закона за защита срещу дискриминацията 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, УИ “Св. Кл. Охридски”, С., 2004, с. 128-149; **от него:** Задължения на работодателя за предотвратяване на

отрасловото деление на българската правна система, правните норми, съдържащи се в разпоредбите на този раздел, трябва да се определят като трудовоправни норми. С приетите юридически забрани за дискриминация и задължения се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията⁴. Така се изграждат философията и отделните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство⁵. Кодексът на труда и Законът за защита срещу дискриминацията не са в съотношение на общ към специален закон. Разпоредбите на раздел I на глава II от Закона за защита срещу дискриминацията допълват съответните разпоредби на Кодекса на труда по отношение на забраната и защитата срещу дискриминация.

В областта на трудовото право със Закона за защита срещу дискриминацията се въведоха забрани и юридически задължения за работодателя като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Този законодателен подход не е случаен. Той произтича от същността на трудовото правоотношение и от особеностите на основния му обект – работната сила на работника или служителя. Работодателят е икономически по-силната страна в трудовите отношения, което е предпоставка за извършване на актове на дискриминация спрямо неговите работници или служители. Правната защита е насочена към работника, тъй като той

дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, бр. 1, с. 117-134; Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, бр. 1, с. 101-116; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, бр. 5-6, с. 101-121; Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни етнически групи. – Административно правосъдие, 2005, бр. 4, с. 31-52 и бр. 5, с. 28-34; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, бр. 6, с. 16-31.

⁴ Забраната за дискриминация е отдавна позната на българското законодателство. На основата на богата международноправна и вътрешноправна уредба на тази забрана в трудовоправната литература е обоснован принципът за равенството във възможностите и предотвратяването на всички форми на дискриминация като един от основните общи принципи на трудовото право. Анализ на съдържанието на този основен принцип на трудовото право вж. в **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то изд. Сиби, С., 2004, с. 66-75; **Василев, Ат.** Трудово право. БСУ, Бургас, 1997, с. 43-44.

⁵ От гледна точка на юридическата техника и правната систематика специалните норми, уреждащи забраната за дискриминация в трудовите отношения, следваше да бъдат включени в Кодекса на труда на съответното им систематично място. Това щеше да доведе до по-добра прегледност и възможност за запознаване на адресатите на правните норми със съдържанието им. Така се улеснява и правораздаването в областта на защитата от трудова дискриминация.

е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на трудовото правоотношение.

Няма значение дали основанието за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е трудов договор или конкурс. По повод на този извод е необходимо да се направят някои принципни разсъждения. В разпоредбата на чл. 12, ал. 2 ЗЗДиск се използва понятието “сключване на трудовия договор”, а в чл. 21 – “прекратяване на трудовия договор”. При тази словоупотреба може да се остане с впечатлението, че антидискриминационните трудовоправни норми в ЗЗДиск се отнасят само до трудовия договор като основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение. Такъв тълкувателен извод ще бъде неправилен. Той няма да отговаря нито на философията на ЗЗДиск, нито на философията на трудовото право. По пътя на аналогия на закона законовите забрани по раздел I на глава II от Закона за защита срещу дискриминацията следва да намерят приложение и спрямо конкурса като основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение, предвидено в чл. 89 КТ като алтернатива на трудовия договор⁶. В посочените текстове на Закона за защита срещу дискриминацията законодателят е използвал понятието ”трудова договор” като синоним на трудово правоотношение, предвид обстоятелството, че това основание за възникване на трудово правоотношение е най-масово срещано в практиката и в говоримия език се използва като синоним на трудово правоотношение. Няма правна логика забраните за дискриминация да се

⁶ Така работодателят няма право да поставя изисквания, свързани с дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1, при обявяване на конкурс за заемане на длъжност, която е свободна или предстои да бъде освободена. Това се отнася по-специално за задължението в обявлението за конкурса да се съдържат като реквизит изискванията за длъжността (чл. 91, ал. 2, т. 1 in fine КТ). Забраната по чл. 12, ал. 2 работодателят да иска от кандидата информация за наличието или липсата на признаци по чл. 4, ал. 1 следва да се прилага и по отношение на необходимите документи, които кандидатът за участие в конкурса трябва да представи. Във връзка с приложението на чл. 12, ал. 4 ЗЗДиск по отношение на конкурса, трябва да се уточни, че възможният дискриминационен акт се извършва при сключването на допълнителното споразумение по чл. 107 КТ, с което се уговарят размерът на трудовото възнаграждение и други условия по възникналото конкурсно трудово правоотношение. Аналогични са и разсъжденията относно задължението на работодателя да осигури еднакви условия на труд на всички работници и служители (чл. 13), уговарянето и изплащането на равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд (чл. 14), недискриминирането при реализация на дисциплинарната отговорност (чл. 20) и при едностранното прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя на определени основания (чл. 21 ЗЗДиск във вр. с чл. 336 КТ).

прилагат само и единствено при трудовия договор, но не и при конкурса. Аргумент за използване аналогия на закона е и правната уредба на конкурса като основание, алтернативно по замисъл и приложно поле на трудовия договор. С цел по-добро правоприлагане и избягване на противоречива практика, *de lege ferenda* е препоръчително изрично в Закона за защита срещу дискриминацията забраните да бъдат отнесени и към конкурса.

По отношение на третото уредено в чл. 83-88 КТ основание за възникване на трудово правоотношение – избора, подобен проблем не се поставя. При възникването на изборно трудово правоотношение във фактическия състав на основанието участва избирателно тяло – субект, различен от работодателя. На следващо място при избора по дефиниция от изключителна важност са личните качества на кандидата и това положение дава отражение и върху развитието и прекратяването на това трудово правоотношение⁷. Трето, голяма част от условията на труд са уредени в държавни нормативни актове и не е възможно тяхното договаряне между работодателя и работника, което изключва възможността за дискриминационни актове от страна на работодателя. Само когато изборът е предвиден като основание за възникване на трудово правоотношение в устав на частно юридическо лице, може да се приеме, че теоретично са възможни дискриминационни актове при уговарянето на трудовото възнаграждение и други условия на труд в споразумението по чл. 107 КТ.

II. Член 13 и следващите от Закона за защита срещу дискриминацията регламентират различни забрани и юридически задължения за работодателя, свързани с осъществяването на индивидуалното трудово правоотношение.

Забраните за работодателя са формулирани като юридически задължения за действия (активно поведение) в качеството му на страна по индивидуалното трудово правоотношение. Но зад всяко задължение за действие се открива и едно

⁷ Вж. така **Милованов, Кр.** Трудово правоотношение въз основа на избор. БАН, С., 1976, с. 5-53; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 161-162; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 249-256.

второ юридическо задължение – за бездействие, за въздържане от действия, представляващи дискриминационни актове. Това са забрани за дискриминиране на работника или служителя от работодателя, когато последният осъществява трудовите си права по трудовото правоотношение. Разглеждайки в единство всичките забрани, може да се направи изводът, че при съществуването на трудовото правоотношение работодателят, упражнявайки своята работодателска власт (нормативна, управленска, дисциплинарна) е длъжен да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в своето предприятие. Тази забрана е формулирана в обобщен вид и в чл. 8, ал. 3 КТ.

От друга страна, всяка една от законовите забрани е доразвитие на основно трудово задължение на работодателя по трудовото правоотношение (например задължението да осигури здравословни и безопасни условия за труд; да заплаща уговореното трудово възнаграждение). Доразвитието е спрямо защитата от дискриминация на работника или служителя при изпълнението на възложената работа и упражняването на трудовите му права. Забраната за дискриминация, разгледана като юридическо задължение за работодателя при осъществяване на трудовото правоотношение, кореспондира на субективното право на работника или служителя на равно третиране и на равни възможности при упражняване на неговите трудови права. От гледна точка на целта на тези забрани за дискриминация се вижда, че тяхното изпълнение от работодателя е същевременно изпълнение и на едно специфично за него юридическо задължение в рамките на трудовото правоотношение – да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение (чл. 127, ал. 2 КТ). Всеки акт на дискриминация в една или друга степен накърнява човешкото достойнство. Това е особено подчертано при трудовите отношения, защото по-голямата част от съзнателния човешки живот преминава в труд, а преобладаваща част от трудещите се полагат труда си по трудови правоотношения. Всяка форма на трудова дискриминация има като цел (съзнавана или несъзнавана) и резултат

накърняване на трудовото достойнство на работника или служителя⁸. Неслучайно в преамбюлите на всички универсални международноправни актове в областта на правата на човека, както и в конвенциите на МОТ, посветени на забраната за дискриминация, се посочва, че една от целите, за които се приемат, е утвърждаване на вярата в основните права на човека, в достойнството и ценността на човешката личност и в равноправието на мъжете и жените⁹, както и правото на хората да осъществяват своето материално благосъстояние и духовно развитие в свобода и достойнство и с равни възможности¹⁰.

Още в първия абзац от преамбюла на Всеобщата декларация за правата на човека е тържествено декларирано, че признаването на достойнството, присъщо на всички членове на човешкия род, на техните равни и неотменими права представлява основа на свободата, справедливостта и мира в света. Показателно е, че всички универсални международни актове свързват по един генетичен начин основните човешки права и достойнството на човека¹¹. В чл. 6 от Конституцията са регламентирани в своята философска взаимовръзка фундаменталните човешки права, които стоят в основата на демократичната съвременна държава – правото на свобода, правото на равенство, правото на достойнство и забраната за дискриминация¹². Следва да се направи изводът, 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

⁸ В литературата е дефинирано и понятието трудова чест – уважение на достойнството и трудовата репутация на работника от страна на обкръжаващите го, както и оценката на неговите нравствени и трудови качества. Така **Бару, М. И.** Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Наука, М., 1966, с. 26. Вж. и **Гулиев, В. Е., Рудинский, Ф. М.** Демократия и достоинство личности. Наука, М., 1983, с. 152 и с. 159. В чл. 59 от българската Конституция от 1971 г. се съдържа конституционноправна защита на трудовата чест.

⁹ Вж. Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените от 1979 г.

¹⁰ Вж. Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията в областта на труда и професиите от 1958 г.

¹¹ Вж. чл. 2, чл. 7 и чл. 23 от Всеобщата декларация за правата на човека, посветени на равенството, забраната за дискриминация и основните трудови права на човека.

¹² Вж. **Спасов, Б.** Достойнството като конституционно понятие. – Съвременно право, 2001, бр. 4, с. 17-25; **Павиа, Мари-Люс** Откриване на принципа на достойнството на човешката личност. – В: Сборник „Теоретични проблеми на защитата на основните права в европейските държави“. С., 1998, с. 55-59.

едни от основните социално-икономически права на човека и за трудовото достойнство като елемент от човешкото достойнство изобщо¹³.

В българската трудовоправна литература нееднократно е посочвано, че съдържанието на трудовия договор се характеризира с взаимност на субективните права и юридическите задължения на страните (арг. чл. 124-129 КТ). От една страна, те са насрещни – на всяко задължение на работника или служителя съответства задължение на работодателя. От друга страна, на юридическите задължения на едната страна по правоотношението съответстват корелативни субективни права на другата страна. Обоснована е тезата, че един от съществените белези на юридическата характеристика на трудовия договор е неговата синалагматичност – на задълженията на едната страна съответстват задължения на другата. Но тази синалагматичност не е пълна, защото има задължения, които не са синалагматични. Като класически пример се посочва задължението на работодателя да осигури здравословни и безопасни условия на труд (чл. 275, ал. 1 КТ), което работодателско задължение не е обусловено от задължението на работника да съблюдава изискванията за създадените условия. Работодателят е длъжен да изпълни това свое публичноправно задължение независимо от това дали работникът съблюдава или не изискванията относно установените здравословни и безопасни условия на труд¹⁴.

Като изключение от принципа за синалагматичността на трудовия договор следва да се разглежда и задължението на работодателя по чл. 127, ал. 2 КТ да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение и производното от това задължение за бездействие – да

¹³ Достойнството на личността е включено и в легалната дефиниция на термина “тормоз” като форма на дискриминация, вкл. и такава на работното място (вж. § 1, т. 1 ДР ЗЗДиск). Нежеланото поведение на работодателя, в което се изразява тормозът, трябва да има за цел или резултат накърняване на достойнството на работника.

¹⁴ Така **Милованов, Кр.** Трудово право. Част I, НИИПП “Г. Димитров”, С., 1988, с. 23-26; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 199-201, 412; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 115-116, 459; **Мингов, Ем.** За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. – Съвременно право, 2003, бр. 2, с. 63-72.

не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в предприятието (чл. 8, ал. 3 КТ и чл. 13 и сл. ЗЗДиск).

III. 1. Съгласно чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск работодателят е длъжен да осигури еднакви условия на труд на всички работници и служители в неговото предприятие, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. Тази норма е най-общата откъм съдържание на юридическото задължение на работодателя да не извършва дискриминационни актове спрямо работници и служители при съществуване на трудовото правоотношение. Тя концентрира в себе си цялата идея за забрана на дискриминация на работника и служителя при динамичното развитие на индивидуалното трудово правоотношение. Този извод се налага от анализа на разпоредбите на чл. 12-28 ЗЗДиск. Материалноправната защита срещу дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, изпълнение и прекратяване. Антидискриминационните правни норми се отнасят до почти всички основни правни институти на трудовото право, като, с малки изключения, подредбата им в раздела на Закона за защита срещу дискриминацията следва правната систематика и логика на Кодекса на труда¹⁵. Това е удачно законодателно разрешение, с оглед доброто възприемане и прилагане на правната уредба, но в същото време е доказателство, че тези разпоредби трябва да намерят своето систематично място в съответните глави и раздели на основния трудов закон – Кодекса на труда.

Използваният от закона термин “условия на труд” следва да се разбира като всички условия по предоставянето и използването на работната сила на работника или служителя. Това се условията, при които работникът престава работната си сила, упражнява субективните си трудови права и изпълнява юридическите си задължения по трудовото правоотношение. Тези условия са свързани и с трудовите

¹⁵ Имам предвид сключване на трудовия договор (чл. 12), трудово възнаграждение (чл. 14), професионална квалификация и професионално развитие (чл. 15), специалната закрила на бременни жени и на лица с увреждания (чл. 12, ал. 3 и чл. 16), забраната за тормоз, вкл. и сексуален, на работното място (чл. 17 и 18), правото на информация на работника или служителя (чл. 22-23), реализация на дисциплинарната отговорност (чл. 20), прекратяване на правоотношението (чл. 21) и други.

права и задължения на работодателя: упражняване на правомощията, включени в съдържанието на работодателската власт, както и изпълнение на задълженията му да предостави уговорената работа за реално изпълнение и да осигури работно място. За условия на труд с посоченото съдържание по различни поводи нееднократно говори и КТ. Като примери могат да се посочат следните разпоредби: чл. 66, ал. 2 – “условия, свързани с предоставянето на работната сила”; чл. 107 – “условия по трудовото правоотношение”; чл. 124 – “условия за изпълнение на работата” и други. Може да се направи изводът, че използвайки термина “условия на труд”, законодателят всъщност има предвид предмета на индивидуалното трудово правоотношение, неговото многообразно вътрешно съдържание, изпълнение и динамично развитие.

“Условия на труд” с посоченото съдържание не трябва да се смесват със “здравословните и безопасни условия на труда”¹⁶. Последното правно-техническо понятие има легална дефиниция в § 1, т. 1 ДР на ЗЗБУТ¹⁷. Това са такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица. Здравословните и безопасни условия на труд са само една част, един компонент от по-общото понятие “условия на труд”. Това е отношение на част към цяло. Аргумент за тази теза е чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ, в който законодателят посочва, че задължението на работодателя да осигури на работника нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение се постига, наред с всичко друго, и чрез осигуряване (създаване и поддържане) на здравословни и безопасни условия на труд. Изводът е, че задължението на работодателя по чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск се отнася до всички възможни аспекти и елементи на условията на

¹⁶ Общо за материята на здравословните и безопасни условия на труд вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Наука и изкуство, С., 1957, с. 520-534; **Йосифов, Н.** – В: Кр. Милованов, Н. Йосифов. Трудово право. Част II. НИИПП “Г. Димитров”, С., 1989, с. 42-73; **Средкова, Кр.** Безопасни и здравословни условия на труда. Лекции. УИ “Св. Кл. Охридски”, С., 1994, с. 5-16; **от нея:** Правото на здравословни и безопасни условия на труд. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. В. Таджер. Сиби, С., 2003, с. 416-435; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 403-427.

¹⁷ Обн., ДВ, бр. 124 от 1997 г., изм. и доп.

труд по индивидуалното трудово правоотношение, а не само до здравословните и безопасни условия на труда.

2. Законът изисква работодателят да осигури еднакви условия на труд. Използваното прилагателно име “еднакви” е неподходящо за разкриване съдържанието на юридическото задължение. Очевидно е, че обективно не е възможно всички работници и служители в едно предприятие да престираат работната си сила при еднакви условия на труд, най-малкото защото трудовите функции (длъжностите) в предприятието могат да бъдат различни по характер¹⁸. Условията на труда в голяма степен са следствие на уговорената между работодателя и работника или служителя трудова функция¹⁹. Това важи например за здравословните и безопасни условия на труда. Изискванията за тях ще бъдат различни за всяко работно място. В едно производствено предприятие е немислимо да се търси еднаквост в условията на труд на работника, който работи във вредна и/или опасна работна среда и служителя в администрацията.

Пример, при който уговорената при възникване на трудовото правоотношение трудова функция определя конкретен аспект на условията на труд, е ограничената имуществена отговорност на работника или служителя за вреда, причинена на работодателя по небрежност при или по повод на изпълнението на трудовите задължения (чл. 203-210 КТ). Несъмнено тази специална договорна юридическа отговорност в трудовото право е пряко свързана с условията на труд, защото елемент от фактическия състав за възникването ѝ е нарушение на трудово задължение, а трудовите задължения на работника или служителя са следствие и проекция винаги на конкретна трудова функция²⁰. В Кодекса на труда са

¹⁸ По повод общотеоретичното изясняване на правното съдържание на понятията “равенство”, “равноправие” и “справедливост” е посочвано, че “обективно не е възможно пълно равенство по труд и възнаграждение, нито абсолютно прилагане на равната мяра, поради колосалното по своите размери разделение на труда, поради неизброимо многото видове труд, професии и длъжности. Така **Михайлова, М.** Право, равенство, справедливост. УИ „Кл. Охридски“, С., 1990, с. 122.

¹⁹ За понятието “трудова функция” вж. **Милованов, Кр.** Трудовата функция на работника или служителя. – Изв. на Инст. за правни науки, Т. 27, С., 1972, с. 163-219.

²⁰ За проблематиката на ограничената имуществена отговорност на работника или служителя вж. подробно **Василев, Ат.** Основание на имуществената отговорност на работниците и служителите. Част I. Характеристика на субекта и обекта на правонарушението. Год. на СУ “Кл. Охридски”, Юрид. фак. Том 76,

регламентирани два размера на имуществената отговорност като следствие от различните трудови функции на работника, извършител на нарушението – неотчетническа и отчетническа отговорност. Тази действаща правна уредба ясно показва идеята на законодателя за нееднаквост на условията на труд като пряко следствие от нееднаквостта на различните трудови функции в едно предприятие, макар че нормите, регламентиращи ограничената имуществена отговорност на работника или служителя, са императивни и недопускащи колективно или индивидуално трудово договаряне, и в този смисъл са невъзможни прояви на дискриминационни актове от страна на работодателя.

Не така стои въпросът при срока на предизвестие при едностранното прекратяване на трудовия договор от работника по чл. 326 КТ и за предвидената по алинея трета възможност за удължаване на срока на предизвестие, когато е необходимо предаване на повереното имущество на работници, които заемат материално-отчетнически длъжности. В случай, че предаването на повереното имущество не може да се извърши в 30-дневния или уговорения по-дълъг срок по чл. 326, ал. 2 КТ, е възможно работодателят да извърши акт на дискриминация на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск при вземане на решението си за удължаване на времето за предаване. И тук спецификата на трудовата функция дава отражение върху конкретен аспект на условията на труд, но вече в крайния етап от развитието на правоотношението – неговото прекратяване.

Поради широкото съдържание на понятието “условия на труд” не може да се търси еднаквост и спрямо някои други елементи от това съдържание.

Трудовото възнаграждение на всички работници или служители не може да бъде еднакво и поради това, че едни работници работят по повременната система, а други по сделната (според изработеното) система. Интензивността на труда при сделната система се измерва с трудовите норми. Те са различни за отделните работници или за групи работници, като в крайна сметка и те са функция на

кн. 2, С., 1986; Ч. П. Фактически състав на правонарушението. Год. на СУ “Кл. Охридски”, Юрид. фак. Том 77, кн. 1, С., 1987; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 513-531.

възложената работа (трудова функция), разбрана като съвкупност от трудови операции. Нееднаквостта на определените трудови норми се отразява пряко върху размера на дължимото трудово възнаграждение, което може да доведе до неговата нееднаквост не само между отделните работници, чийто труд се заплаща по тази система, но и между тях и работниците, за положения труд на които се изплаща трудово възнаграждение, определено по повременната система.

Условията на труд могат да бъдат нееднакви дори при еднородни трудови функции. Причините за това могат да имат най-различно естество, но една от водещите обикновено е различната професионална квалификация, което на свой ред ще доведе до различия в трудовото възнаграждение и/или до други привилегии за работника, свързани с полагания от него труд²¹.

Нееднаквост на условията на труд може да съществува и по отношение на трудовоправния институт “работно време”²²: за работници, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, се установява намалено работно време – чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ; работодателят и работникът могат да уговорят работа за част от законоустановеното работно време (непълно работно време) – чл. 138, ал. 1 КТ; едни работници могат да работят на работно време с променливи граници, при условията на ненормиран работен ден или на сменен режим на работа, а други – на нормално работно време.

При сключването на трудовия договор за някои работници може да се уговори по-голям размер на основния платен годишен отпуск (чл. 155 във вр. с чл. 156а КТ). По силата на законова норма, работещите при специфични условия и рискове за

²¹ За съдържанието и юридическата характеристика на понятието “професионална квалификация” вж. **Йосифов, Н.** – В: Кр. Милованов, Н. Йосифов. Трудово право. Цит. съч. Част II, с. 5-40; **Мингов, Ем.** Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С., 1986, с. 67-74; **от него:** Правото и задължението на работника да повишава професионалната си квалификация. Дисертация за присъждане на научната степен “кандидат на юридическите науки” (машинопис), СУ “Св. Кл. Охридски”, С., 1989. Вж. и **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, бр. 1-2, приложение, с. 65-77.

²² За видовете работно време вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ. Цит. съч., с. 340-347; **Средкова, Кр.** Правен режим на работното време. УИ “Св. Кл. Охридски”, С., 1994, с. 133-210.

живота и здравето имат субективното право на допълнителен платен годишен отпуск (чл. 156, ал. 1 КТ), като израз на специална трудовоправна закрила, която води до нееднаквост на условията на труд.

Разгърнатата правна уредба на специалната закрила на някои категории работници и служители по глава XV от Кодекса на труда по дефиниция предпоставя и налага нееднакви условия на труд. Закрилата, която се предоставя на непълнолетните (чл. 301-305 КТ), жените (чл. 307-313 КТ) и лицата с намалена работоспособност (чл. 314-320 КТ) в качеството им на работници, е специална, защото съдържа допълнителни субективни трудови права, както и допълнителни юридически задължения и правни забрани за работодателя. Законът установява по-високи и по-благоприятни изисквания към условията на труд и почивка на тези работници, за да се отчетат някои особености, свързани с личността на работника като страна в индивидуалното трудово правоотношение²³. Дълбокото философско-правно обяснение на законодателното регламентиране на тази специална и засилена правна закрила се корени именно в това, че ако тя липсва, ще се стигне до фактическо положение на неравно третиране на тези категории лица поради престирането на работната им сила при еднакви условия на труд с другите работници. Със законодателното въвеждане на тази закрила се постига правният резултат на равното третиране на въпросните лица при нееднаквите условия на труд. Личностните качества на тези категории работници налагат нееднаквост на условията на труд спрямо всички останали работници и служители в предприятието, за да се постигне равно третиране във възможностите им да полагат труд.

Неслучайно по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 7, 13 и 14 ЗЗДиск специалната закрила за бременни жени и майки, за непълнолетни лица и лица с увреждания, установена със закон, както и специалните мерки в полза на лица или групи в неравностойно положение, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона, не представлява акт

²³ Така **Средкова, Кр.** Специална закрила на някои категории работници. Наука и изкуство, С., 1988, с. 10-12, 35-36, 65-66.

на дискриминация. Специалната закрила е установена с цел изравняване на възможностите им за участие в обществения и в частност в трудовия живот. Различното третиране на тези лица спрямо останалите на базата на законови разпоредби има за задача постигане на равенство във възможностите. Поставянето на тези категории работници в еднакви условия на труд с останалите ще бъде проява на трудова дискриминация.

Направеният анализ води до извода, че задължението на работодателя за осигуряване на еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск трябва да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен да осигури равни условия на труд за всички работници и служители в неговото предприятие. В правото понятията “равенство” и “еднаквост” имат съвсем различен смисъл и съдържание. Не всяка еднаквост води до юридическо равенство. ЗЗДиск има предвид равенството пред закона, равноправието във възможностите, юридическата равнопоставеност при придобиването и упражняването на субективните трудови права и изпълнението на юридическите задължения от всички работници и служители в предприятието. Третирането, т.е. отношението на работодателя към работниците и служителите може да бъде еднакво, но не и условията на труд, които им осигурява. Но не всяко еднакво третиране означава равно третиране. Нееднаквото третиране и нееднаквите условия на труд невинаги означават дискриминация и нарушаване на равенството в юридически смисъл. В някои случаи, при спазване на законовите разпоредби, нееднаквото (различното) третиране на определени работници или служители ще бъде равно третиране на определени лица спрямо други лица – равно третиране в смисъл на прилагане на равна мяра, на равно отношение към възможностите и правата на всички лица. Няма логическо разминаване между съдържанието и съотношението на понятията. Различното, но равно третиране в случая ще бъде законосъобразно поведение в преследване на обществено и правно значима цел. Подобно различно третиране няма да представлява дискриминационен акт, а точно обратното – осигуряване на равни възможности за полагане на общественополезен труд от всички работници

или служители. Задължението на работодателя по чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск трябва да се тълкува като задължение да осигури равно третиране на всички работници и служители в предприятието по отношение на условията на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

Необходимо е да се обърне внимание и на един друг аспект от това юридическо задължение на работодателя. Той е длъжен “да осигури” определени условия на труд. Законът е предвидил едно изпълнителско задължение, задължение за активно поведение. “Осигуряването” на равни условия на труд за всички работници и служители на практика означава работодателят да третира по равен начин своите работници и служители по отношение на условията на труд. Предприемайки мерки за и провеждайки реално равно третиране, работодателят осигурява и равни условия на труд и така изпълнява законовото си задължение. *De lege ferenda* при промени в Закона за защита срещу дискриминацията редакцията на нормата на чл. 13, ал. 1 трябва да бъде изменена, като се предвиди задължението на работодателя да бъде за равно третиране на всички работници или служители по отношение на условията на труд, или което е същото – за осигуряване на равни условия на труд, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.

IV. 1. Различните аспекти на условията на труда, разбирани като предмет на индивидуалното трудово правоотношение, могат да бъдат установени в нормативни актове от различна степен или договаряни с конкретен работник или служител при сключване на трудовия договор или на споразумението по чл. 107 КТ при конкурса. Под нормативно установените условия на труда се разбират всички закрилни норми на трудовото законодателство. Недопускането на дискриминационни норми в нормативните актове в областта на трудовото право е въпрос на качествена и с отговорност пред обществото законодателна политика и дейност. Условията на труда като предмет на индивидуалното трудово договаряне са всъщност въпросите по чл. 66, ал. 2 КТ – други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са

по-благоприятни за работника от установените с колективния трудов договор. Това са условията на труда за конкретния работник, които ще се договорят и включат като клаузи в т.нар. допълнително (факултативно) договорно съдържание на трудовия договор. Такива клаузи могат да се отнасят например до: срока за постъпване на работа след сключване на договора (чл. 63, ал. 3 КТ); непълно работно време (чл. 138, ал. 1 КТ); по-висок размер на платения годишен отпуск по чл. 155 и чл. 156 КТ; по-висок размер на командировъчни пари и обезщетения при уволнение (чл. 222 КТ); срока на предизвестие за прекратяване на трудовия договор от работника (чл. 326, ал. 2 КТ) и други.

2. Някои аспекти на условията на труд могат да бъдат определяни едностранно от работодателя чрез отдаване на задължителни за работниците и служителите нареждания и разпореждания относно изпълнението на трудовите им задължения.

Така например трудовите норми при сделната система за определяне размера на трудовото възнаграждение се определят и изменят от работодателя (чл. 250, ал. 2 КТ). При установяване на работно време с променливи граници (наричано още променливо или гъвкаво работно време), когато организацията на труда в предприятието позволява това, времето, през което работникът или служителят трябва задължително да бъде на работа в предприятието, както и начинът за неговото отчитане се определят от работодателя (чл. 139, ал. 2 КТ). Удължаването на работното време при условията по чл. 136а КТ, както и възлагането на извънреден труд, допустим по изключение в случаите по чл. 144 КТ, също става с едностранно разпореждане на работодателя. С промените в Кодекса на труда от март 2001 г.²⁴ се създаде възможност при намаляване обема на работа работодателят да може едностранно да установява за определен период непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или негово звено (чл. 138, ал. 2 и 3 КТ). При всички хипотези на допустимо едностранно изменение на трудовото правоотношение – увеличаване на трудовото възнаграждение (чл. 118, ал. 3 КТ); промяна на мястото и/или характера на работата при производствена

необходимост, престой или командироване (чл. 120-121 КТ) това субективно потестативно трудово право на работодателя се упражнява чрез едностранно волеизявление.

Едностранните нареждания и разпореждания на работодателя при определяне на конкретни аспекти от условията на труд в неговото предприятие са част от и проява на неговата работодателска власт да организира и ръководи трудовия процес, т.нар. управленска (разпоредителна) власт²⁵. Тези нареждания и разпореждания по правната си същност представляват едностранни волеизявления, с които работодателят упражнява субективни потестативни трудови права в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Работникът или служителът като насрещно задължен субект е длъжен да изпълни законното нареждане на работодателя и да търпи настъпилата промяна. Нарежданията на работодателя са законни, когато са съобразени със и се отдават в изпълнение на разпоредбите на Конституцията, законите, подзаконовите нормативни актове, сключен колективен трудов договор и вътрешните актове на работодателя²⁶. Като едностранни сделки, за нарежданията и разпорежданията на работодателя намират съответно приложение правилата относно действителността на договорите, тъй като тези едностранни волеизявления са предвидени в правна норма да пораждат, изменят или прекратяват права и задължения (чл. 44 ЗЗД). При издаването на нареждания и разпореждания, свързани с един или друг аспект от условията на труд, работодателят може да извърши акт на дискриминация въз основа на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск. Това ще бъдат често срещани в практиката случаи на извършване на дискриминационен акт от работодателя спрямо работник или група работници при изпълнение на индивидуалното трудово правоотношение. Възможни са и двете форми на дискриминация – пряка и непряка, като втората форма – поставянето на работник в по-неблагоприятно положение в сравнение с други работници чрез

²⁴ Обн., ДВ, бр. 25 от 2001 г.

²⁵ Вж. в този смисъл **Топалов, М.** Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Сиби, С., 1997, с. 61-87.

²⁶ Така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 469.

привидно неутрално от гледище на закона разпореждане, ще бъде “предпочитана” от работодателите.

Когато нареждане или разпореждане на работодател има за последица дискриминация на работник или служител, изразяваща се в неблагоприятно третиране, което пряко или непряко засяга трудови права или законни интереси на работника или служителя, това нареждане или разпореждане е незаконно. Основанието за недействителност на нареждането като едностранна сделка е противоречие с императивна (повелителна) правна норма или заобикаляне на закона (чл. 44 във вр. с чл. 26, ал. 1 ЗЗД). Правната норма, на която противоречи или която заобикаля подобно нареждане или разпореждане, е чл. 4 във връзка с чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск. Незаконно нареждане на работодателя, свързано с акт на дискриминация, не подлежи на изпълнение от работника или служителя, който е негов адресат. *Per argumentum a contrario* от чл. 187, т. 7 КТ, неизпълнението на подобно незаконно работодателско нареждане не е дисциплинарно нарушение и не може да служи като основание за реализация на дисциплинарна отговорност. Задължението на работника или служителя да изпълнява само законните нареждания на работодателя е продължение и конкретно измерение в трудовото право на основния принцип на българската правна система и на демократичната и правова държава – принципа на законността (чл. 4, ал. 1 Конст.). Отказът на работника или служителя да изпълни незаконно нареждане на работодател, съдържащо в себе си дискриминационен акт, е правомерно поведение и може да се разглежда като проявна форма на индивидуална самопомощ и самозащита от дискриминация²⁷. Като не изпълнява незаконното нареждане на работодателя, в което е инкорпориран дискриминационният акт, засегнатият работник или служител фактически брани, защитава правото си на равенство в третирането при упражняването на трудовите права (чл. 2, т. 2 ЗЗДиск), както и упражняването на

²⁷ За самопомощта като вид самозащита на субективните права вж. **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. 1-во изд. Софи-Р, С., 1995, с. 207-208; **Джеров, Ал.** Гражданско право. Обща част. Кн. I. 2-ро изд. Сиела, С., 2003, с. 320-321. За самозащитата в трудовото право вж. **Лушникова, М. В.** К вопросу о

което и да е друго от предвидените в Конституцията и законите права и свободи, ако дискриминационният акт накърнява такива (вж. и чл. 6 ЗЗДиск).

С цел по-голяма гарантираност на трудовите права на работника или служителя, предотвратяване на всички форми на дискриминация в трудовия процес и постигане на законовата цел за ефективна защита срещу дискриминация (чл. 2, т. 3 ЗЗДиск), считам за необходимо в Кодекса на труда да бъдат приети два нови текста със следната редакция:

“(1) Работникът или служителят има право да откаже изпълнението или да преустанови изпълнението на нареждане на работодателя или на прекия ръководител, когато от съдържанието на нареждането става очевидно ясно, че неговото изпълнение води или може да доведе до дискриминация на този работник или служител спрямо другите работници или служители в предприятието.

(2) Когато работникът или служителят откаже изпълнението или преустанови изпълнението на нареждане на работодателя или на прекия ръководител по предходната алинея, работодателят или прекият ръководител е длъжен незабавно да установи основателността на отказа и да отмени незаконното си нареждане”.

С приемането на правните норми ще се създаде в полза на застрашения от проява на дискриминация работник или служител субективно потестативно трудово право. Неговото основно социално и правно предназначение ще бъде именно индивидуалната самозащита срещу намерението на работодателя да осъществи акт на дискриминация спрямо конкретен работник или служител²⁸. От друга страна, чрез въвеждане на задължение за работодателя да разгледа незабавно отказа на работника или служителя и да отмени своето нареждане, което ще е незаконно при

самозащите в трудовом праве. – В: Судебно-правовая реформа в Российской Федерации. Сб. науч. трудов. Отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск, 2002, с. 116-123.

²⁸ Хипотези на законово предвидена индивидуална самозащита на субективни трудови права на работника или служителя има и при други институти на трудовото право: чл. 176, ал. 3 КТ – определяне на времето за ползване на редовния платен годишен отпуск едностранно от работника при наличието на определените от закона предпоставки; чл. 283 КТ – отказ на работника да изпълнява възложената работа при възникване на сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като средство за защита на основното му право по трудово правоотношение – правото на здравословни и безопасни условия на труда (чл. 127, ал. 1, т. 3 КТ и чл. 275 КТ).

основателен отказ, се създава правен механизъм за бърза и адекватна реакция срещу проявите на дискриминация на работното място. Това е и начин за своевременно разрешаване по извънсъдебен ред на възникнал правен спор, като при това се спестяват финансови разходи и време и се предотвратява изостряне на отношенията работник - работодател.

За времето от фактическото преустановяване на изпълнението на работата до отмяната от работодателя на незаконното нареждане, работникът не престава работната си сила и правомерно бездейства. За този период не му се дължи трудово възнаграждение. Като доразвитие на идеята за индивидуална самозащита срещу работодателски дискриминационни актове е справедливо в закона да се предвиди право на обезщетение на работника при правомерен отказ за изпълнение на възложената работа. Размерът на обезщетението трябва да се равнява на липсващото трудово възнаграждение за цялото време, през което работникът не е работил поради отказа си. Така обезщетението ще има характера на обезщетение за пропуснати ползи, т.е. на обезвреда за вредите, които работникът е претърпял с факта, че не получава трудово възнаграждение поради издадено от работодателя незаконно нареждане, съдържащо акт на дискриминация. Това е гражданскоправна санкция за работодателя, задето не е изпълнил законовата забрана и своето задължение по трудовото правоотношение да не извършва актове на дискриминация спрямо работниците и служителите.

Разпоредбата относно правото на обезщетение може да има следната редакция:

“Работник или служител, който на законно основание е отказал изпълнение или е преустановил изпълнението на нареждане на работодателя или на прекия ръководител, представляващо акт на дискриминация, има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, за времето през което не е работил”.

3. Голяма част от условията на труд в съответното предприятие се определят във вътрешните актове на работодателя. Тези актове са израз на т.нар. местно (локално, вътрешно) регулиране на трудовите отношения, което се осъществява в

конкретното предприятие и се прилага само спрямо работниците и служителите в него. Това е и проява на “саморегулиране” на трудовото правоотношение, защото въпросните актове се издават от самия работодател в рамките на работодателската му власт, и по-точно на неговата нормотворческа власт, която законът му предоставя за организацията и управлението на съвместния труд в предприятието, съобразно особеностите на неговата дейност²⁹. Такива актове на работодателя са: правилникът за вътрешния трудов ред (чл. 181 КТ); правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието (чл. 277, ал. 1 КТ); правилата за образуване на работната заплата и други.

В съзвучие с принципа на законността вътрешните актове на работодателя не могат да противоречат на КТ и на нормативните актове, издадени за неговото прилагане, както и на специалните закони и други нормативни актове, с които се установяват специфични права и задължения на работодателя и на работниците с оглед на отделни професии и дейности. Възможно е работодателят, поради различни мотиви, да приеме в тези актове разпоредба, която има дискриминационен характер и води до по-неблагоприятно третиране на групи работници или служители на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск. Фактическите последици от прилагането на подобна разпоредба могат да бъдат актове както на пряка, така и на непряка дискриминация, в зависимост от конкретната формулировка и целта на разпоредбата. Възможна е и хипотезата на множествена дискриминация по смисъла на § 1, т. 11 ДР от ЗЗДиск – дискриминация на група работници спрямо различни аспекти от условията на труд, основана на повече от един от признаците по чл. 4, ал. 1 от закона.

Тук е необходимо да се подчертае особената роля, която могат да изиграят синдикалните организации в предприятието при упражняване на правото си по чл. 37 КТ. Техните представители, участващи в подготовката на проектите за вътрешни

²⁹ Така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 99-100, 154; **от него:** В: Мръчков, В., Каменов, Д., Сотирова, М. Работодателят в трудовите отношения. Оргсистем, С., 1993, с. 50-52; **Гевренова, Н.** Правна характеристика на нормотворческата власт на работодателя. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. УИ “Св. Кл. Охридски”, С., 2004, с. 188-210.

актове, трябва много детайлно и в дълбочина да вникват във всяка една от предлаганите разпоредби, с цел откриване на дискриминационни по замисъл и философия текстове и особено такива, които биха довели до непряка дискриминация. Откривайки подобни разпоредби, те трябва ясно и категорично да заявят пред работодателя своето отрицателно становище относно приемането им.

В този ред на мисли следва, че наличието на дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя обикновено означава две неща: работодателят не е поканил представители на синдикалните организации в предприятието да участват в подготовката на проектираните вътрешни актове и така не е изпълнил своето юридическо задължение по чл. 37 КТ или, въпреки че тези представители са участвали в изработването на проекта и са дали отрицателно мнение за включването на такава разпоредба в акта, работодателят не се е съобразил с тяхното мнение. И в двата случая поведението на работодателя нарушава духа на сътрудничество между синдикат и работодател, който е в интерес и на двете страни, и като последица може да доведе до социално напрежение и трудови конфликти в предприятието.

Правните последици от включването на дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя следва да се извлекат от съотношението между отделните източници на трудовото право³⁰. В съответствие с чл. 15 ЗНА, ако разпоредба на вътрешен акт на работодателя противоречи на държавен нормативен акт, правораздавателните органи прилагат държавния нормативен акт. Всички антидискриминационни забрани имат императивен характер. Следователно всяка дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя противоречи (или заобикаля – при непряката дискриминация) законова императивна норма, и като такава не следва да се прилага. Но този ред за защита срещу незаконосъобразността на разпоредби в актове на работодателя е приложим при образуван и висящ съдебен процес относно права и задължения на страните по трудовото правоотношение.

³⁰ За съотношението и йерархическата зависимост на източниците на трудовото право вж. **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 61-63; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 108-111.

Практически важният въпрос е по какъв начин работниците и служителите в предприятието могат да се защитят срещу дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя, независимо дали тя се прилага или не. Упражнявайки своята нормативна работодателска власт, работодателят приема вътрешни актове, като фактически това става с издаването на заповед (нареждане или разпореждане). Вече стана дума, че последната по правната си същност е едностранна сделка на работодателя, за която намират съответно приложение правилата относно действителността на договорите (чл. 44 ЗЗД). Заповедта за приемането на вътрешния акт е частично нищожна, в частта си за приемане на конкретната дискриминационна разпоредба³¹. Основанието за нищожност е противоречие с императивна правна норма или заобикаляне на закона (чл. 44 във вр. с чл. 26, ал. 1 ЗЗД). Правната норма, на която противоречи или която заобикаля заповедта, респ. разпоредбата на вътрешния акт, е чл. 4 във вр. с чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск. При тази постановка на въпроса, всяко заинтересовано лице може на основание чл. 97, ал. 1 ГПК да предяви отрицателен установителен иск за обявяване (прогласяване) на нищожността на съответната разпоредба във вътрешния акт на работодателя. На практика лицата, които имат правен интерес от обявяването на нищожността, са всеки работник или служител в предприятието и синдикалната организация (и) или нейното поделение в предприятието, ако има такава³².

С приемането на Закона за защита срещу дискриминацията в чл. 71, ал. 1, т. 1 се регламентира правото на иск за установяване на нарушението, който може да предяви всяко лице, чиито права по този или по други закони, уреждащи равенство в третирането, са нарушени. Този иск може да бъде предявен и с петитум да се установи нарушаване на законова антидискриминационна забрана чрез

³¹ В действителност тази заповед е съвкупност от множество едностранни волеизявления на работодателя, които в своята цялост и системност формират вътрешния акт на работодателя като единен правен акт и документ.

³² За обявяването на нищожността на сделка по съдебен ред вж. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. Наука и изкуство, С., 1973, с. 285-286; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том II. 1-во изд. Софи-Р, С., 1996 с. 125-126, 179; **Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право. 5-то доп. и прер. изд. УИ "Св. Кл. Охридски", С., 1994, с. 180-184.

включването във вътрешен акт на работодателя на дискриминационна разпоредба. Това е нарушение на забраната за дискриминация от работодателя при упражняването на неговата нормативна работодателска власт. Не е необходимо да е налице реален акт на дискриминация, а е достатъчна потенциалната възможност за такъв акт. Това произтича от нормативния характер на вътрешните актове на работодателя, от същността им на недържавни източници на трудовото право, съдържащи общи правила за поведение, адресирани към персонално неопределен кръг субекти, предназначени за многократно и повтарящо се прилагане.

Активно легитимирана страна в процеса по този иск може да бъде всеки работник и служител в предприятието, защото адресати на разпоредбите на вътрешните актове на работодателя са всички работници и служители в предприятието. По същество това е положителен установителен иск. Съдът, установявайки факта на нарушението на антидискриминационна забрана, в диспозитива на съдебното решение трябва да обяви (прогласи) и нищожността на съответната разпоредба във вътрешния акт на работодателя. Съдът е длъжен да направи това и без да има изрично искане от ищеца в този смисъл. Това е така, защото правният ред не може да търпи признати от него за незаконни актове, които трябва да бъдат отменени или прогласени за нищожни по съответния ред, в случая от съда като правораздавателен орган³³.

На разположение на работниците и служителите и на синдикалната организация в предприятието е възможността чрез писмен сигнал да направят искане пред КЗД с решение да приложи като принудителна административна мярка задължително предписание на работодателя да отстрани нарушението на

³³ Съгласно чл. 71, ал. 3 ЗЗДиск процесуално легитимирана да предяви този иск като самостоятелен и да се конституира в процеса като главна страна е и синдикалната организация в предприятието, ако има създадена такава. Положителната процесуална предпоставка, посочена от закона – вследствие на дискриминация да са нарушени правата на множество лица, е обективно налице. Всички вътрешни актове на работодателя имат персонално действие спрямо всички работници в предприятието. В този смисъл са нарушени или е възможно в бъдеще да бъдат нарушени правата на равно третиране по отношение условията на труд на всички членове на трудовия колектив в предприятието. Лицата, чиито права са нарушени или е възможно да бъдат нарушени – всеки един от работниците, могат да встъпят в процеса като подпомагача страна по чл. 174 ГПК.

законодателството за предотвратяване на дискриминацията, като отмени съответната дискриминационна разпоредба във вътрешния акт (чл. 76, ал. 1, т. 1 ЗЗДиск). Комисията за защита от дискриминация може да приложи и втората възможна принудителна административна мярка по чл. 76, ал. 1, т. 2 ЗЗДиск във втората ѝ хипотеза – спиране на изпълнението на незаконно решение или нареждане на работодателя, което може да доведе до дискриминация. Фактически за случая тя трябва да се преформулира като спиране действието на дискриминационната разпоредба на вътрешния акт на работодателя. На практика, за да се постигне ефективност на защитата от дискриминация по този ред, е необходимо постановяването и на двете принудителни административни мерки – спиране действието на дискриминационната разпоредба от вътрешния акт и задължително предписание до работодателя да отстрани нарушението, като отмени тази разпоредба. За разлика от съда, КЗД може само да спре действието на разпоредбата от вътрешния акт на работодателя, но не може да я отмени или прогласи за нищожна, което намалява ефективността на правната защита³⁴.

Друг възможен способ за защита срещу дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя е по искане на работник или служител ИА „ГИТ“ да даде задължително предписание на работодателя за отстраняване на нарушението на трудовото законодателство (чл. 404, ал. 2 във вр. с ал. 1 КТ)³⁵. Антидискриминационните разпоредби на чл. 13 и сл. ЗЗДиск са част от действащото българско трудово законодателство. Включването от работодателя на дискриминационна по съдържание разпоредба в негов вътрешен акт е нарушение (обективно неспазване на законови предписания) на това законодателство. Задължителното предписание като принудителна административна мярка цели преустановяване действието на нарушението – то задължава работодателя да

³⁴ Съвсем друг е въпросът, че за това закононарушение, административно по своя характер, КЗД може да наложи с решението си и административно наказание – глоба или имуществена санкция по реда на раздел II на глава V от Закона за защита срещу дискриминацията, в зависимост от обективната страна на административното нарушение.

³⁵ За контролните права на ИА „ГИТ“ и за правната характеристика на задължителното предписание като принудителна административна мярка вж. подробно **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 905-908.

отмени дискриминационната разпоредба във вътрешния акт. Самата ИА „ГИТ“, подобно на КЗД, не може сама да отмени тази незаконна разпоредба, а само има правото да даде задължително предписание на работодателя той да я отмени и така да преустанови нарушаването на трудовото законодателство. Неизпълнението на задължителното предписание е административно нарушение, за което се налага административно наказание глоба (чл. 415, ал. 1 КТ)³⁶.

4. Когато работодателят е сключил колективен трудов договор, последният се явява недържавен източник на трудовото право и определя различни аспекти от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение на работниците и служителите³⁷. Разбира се, за да има КТД действие спрямо тези работници и служители, те трябва да са членове на синдикалната организация – страна по договора или впоследствие да са се присъединили към сключен вече КТД (чл. 57 КТ). Наличието на КТД в едно предприятие само по себе си води до различно третиране и до нееднакви условия на труд на работниците и служителите, спрямо които КТД има действие, и тези, спрямо които той няма действие, но това не е акт на трудова дискриминация. Различното третиране (едни работници работят при по-благоприятни условия на труд спрямо други) в общия случай не се основава на дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск, а произтича от смисъла и предназначението на колективното трудово договаряне. Може да се дискутира дали

³⁶ Тъй като и КЗД осъществява специализиран държавен контрол за спазване на антидискриминационното трудово законодателство (по характера си това е външноведомствен контрол), се поставя по-общият въпрос за взаимодействието на този държавен орган с дейността на ИА „ГИТ“. Възможно е дублиране и противоречия в дейността на двата държавни органа при упражняване на правомощията им да дават задължителни предписания на работодателите и да налагат административни наказания за нарушаване на антидискриминационни разпоредби на трудовото законодателство и при неизпълнение на задължителни предписания. Необходимостта от взаимодействие и координация е особено наложителна при реализация на административнонаказателната отговорност, за да не се стига до положението за едно и също административно нарушение да се налагат две административни наказания (вж. чл. 17 ЗАНН), като се има предвид, че Кодексът на труда и Законът за защита срещу дискриминацията предвиждат различни по размер (минимум и максимум) глоби.

³⁷ За правната същност на КТД като недържавен източник на трудовото право вж. подробно **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 99, 110, 775-781; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 92-111; **Гевренова, Н.** Видове правни норми в колективния трудов договор като недържавен източник на трудовото право. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. В. Таджер. Сиби, С., 2003, с. 82-97. В по-старата правна литература вж. **Ошанов, Р.** Колективният трудов договор като правен институт. С., 1940, с. 83-117; **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ. Цит. съч., с. 210-218; **Христова, Ел.** Колективният трудов договор в Народна република България. Наука и изкуство, С., 1961, с. 31-36, 57-86.

това различно третиране като резултат от действието на КТД изрично да се запише в чл. 7, ал. 1 ЗЗДиск като изключение, което не представлява дискриминация. Но това не е нужно, най-малкото защото всеки работник, спрямо когото КТД няма действие, има две възможности да се възползва от това действие: да стане синдикален член или с писмено едностранно волеизявление да се присъедини към сключения КТД³⁸.

При водене на преговорите със синдикалната организация за сключване или изменение на КТД, работодателят трябва да се въздържа от всякакви действия, които могат да имат характера на дискриминационни актове. Той не може да предлага и да настоява за включване в съдържанието на КТД на клаузи, които да водят до по-неблагоприятно третиране на определени групи работници в неговото предприятие на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск. Чрез включване в КТД по искане на работодателя на привидно неутрална клауза може да се цели поставянето на групи работници на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите работници и служители в предприятието. Подобно положение на общо основание попада в хипотезата на непряка дискриминация, която е забранена от закона (чл. 4, ал. 3 във вр. с ал. 1 ЗЗДиск). В случая, освен обективния факт на правонарушението, колективнодоговорните субекти имат съзнанието и намерението чрез използването на позволени от закона средства да постигнат забранени от закона цели. Клауза в КТД, чрез която се постига дискриминационен резултат, без самата тя да има дискриминационен характер, е недействителна като заобикаляща закона³⁹. Налице е частична недействителност на КТД. Всяка от страните по КТД, както и всеки работник или служител, спрямо когото КТД има действие, има право да предяви конститутивен иск за обявяване на недействителността на тази клауза (чл. 60 КТ). По принцип не е изключено в КТД да има клауза, която пряко да противоречи на

³⁸ За института на присъединяване към сключен КТД вж. **Мръчков, В.** Действие на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите. – Съвременен право, 1993, бр. 4, с. 15-22; **от него:** Трудово право. Цит. съч., с. 798-805; **Банова, Ем., Сербезова, Ст.** Правото на присъединяване към колективен трудов договор. – Труд и право, 2002, бр. 5, с. 5 и сл.

антидискриминационна норма⁴⁰. Всички норми, съдържащи забрана за дискриминация, са императивни по своя характер. В този случай ще е налице недействителност на съответната клауза на КТД, като основанието е противоречие на закона.

Случаите на включване в КТД на привидно неутрални клаузи относно условията на труд, които водят до заобикаляне на антидискриминационни забрани и се цели постигане на дискриминационен ефект, могат да се срещнат най-често на най-ниското ниво на колективно трудово договаряне – в предприятията. Подобни незаконосъобразни действия може да има и на по-високите нива на колективно трудово договаряне – на отраслово и браншово равнище и по общини (чл. 51б и чл. 51в КТ). На тези нива КТД се сключват между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Особеностите на колективнидоговорните субекти и спецификата на това колективно преговаряне предполагат редкостта на случаите на включване на дискриминационни клаузи в КТД, но по принцип не изключват тази възможност.

Доколкото КТД е правен резултат на договаряне, т.е. на правните и фактическите действия на два правни субекта, то включването на подобна клауза в неговото съдържание е еднакво осъдително поведение както за работодателя, така и за синдикалната организация. Ако представителите на синдикалната организация, участващи в колективните преговори, съзнателно са допуснали включването на такава клауза в КТД, те действат против интересите на своите синдикални членове и това води до подриване доверието на членската маса в нейните представители. Като краен резултат може да се стигне до вътрешно-синдикален конфликт и отдръпване на членовете от синдикалната дейност или дори до напускане на

³⁹ За недействителността на КТД вж. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 808-811.

⁴⁰ Практиката показва, че в някои КТД има разпоредби, които пряко противоречат на забраната за дискриминация. Най-често това са особените закрилни разпоредби за синдикалните членове, за които се предвиждат специални правила при прекратяване на трудовото им правоотношение, допълнителни трудови възнаграждения и други подобни. Вж. и **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация в трудовите отношения и колективното трудово договаряне. – В: Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър”. Том 12. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2005, с. 193-212.

синдикалната организация. В по-общ план подобно положение ще се отрази негативно върху доверието и престижа на синдикалното сдружаване, което и без друго губи популярност сред хората на наемния труд.

Отношение към ролята на колективното трудово договаряне при защитата на работниците и служителите от дискриминация има и разпоредбата на чл. 18 ЗЗДиск. Тя предвижда за работодателя задължение да предприеме, в сътрудничество със синдикатите, ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Един от начините за предприемане на такива мерки е недопускането на включване в КТД на дискриминационни клаузи.

V. От направения анализ на чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск във връзка със защитата от дискриминация на работниците и служителите по отношение на условията на труд в предприятието може да се изведе и крайният извод. Макар да се е стремил да уреди максимално ефективна защита на трудовите права на работниците и служителите от работодателски дискриминационен акт, законодателят е създал правна уредба, която съдържа някои несъвършенства. Предложенията *de lege ferenda* имат не само теоретично значение, но и отчитат потребностите на правоприлагащата практика. Преодоляването на посочените нормативни несъвършенства чрез съответна законодателна промяна ще има важно практическо значение. Ще бъдат улеснени адресатите на правните норми – работникът или служителят и работодателят, с цел по-доброто познаване и прилагане на закона, както и правоприлагащите органи при решаване на правни спорове и държавните органи, упражняващи контрол за спазването на трудовото законодателство. Някои разрешения на обсъдени теоретични казуси имат прогностичен характер, но административният орган, на който е възложено предотвратяването на дискриминацията и защитата срещу нея – Комисията за защита от дискриминация, както и съдът като правораздавателен орган, вече са призвани да разрешават реални казуси в тази материя.

Библиография:

1. Банова, Ем., Сербезова, Ст. Правото на присъединяване към колективен трудов договор. – Труд и право, 2002, № 5, с. 5 и сл.
2. Бару, М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва: Наука, 1966, с. 26.
3. Василев, Ат. Основание на имуществената отговорност на работниците и служителите. Част I. Характеристика на субекта и обекта на правонарушението. Год. на СУ “Кл. Охридски”, Юридически факултет. Том 76, кн. 2, С., 1986; Ч. II. Фактически състав на правонарушението. Год. на СУ “Кл. Охридски”, Юридически факултет. Том 77, кн. 1, С., 1987.
4. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
5. Гевренова, Н. Видове правни норми в колективния трудов договор като недържавен източник на трудовото право. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. В. Таджер. С.: Сиби, 2003, с. 82-97.
6. Гевренова, Н. Правна характеристика на нормотворческата власт на работодателя. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 188-210.
7. Гулиев, В. Е., Рудинский, Ф. М. Демократия и достоинство личности. Москва: Наука, 1983, с. 152 и с. 159.
8. Джеров, Ал. Гражданско право. Обща част. Книга. I. 2-ро изд. С.: Сиела, 2003.
9. Йосифов, Н. – В: Кр. Милованов, Н. Йосифов. Трудово право. Част II. С.: НИИПП “Г. Димитров”, 1989, с. 5-40, с. 42-73.
10. Лушникова, М. В. К вопросу о самозащите в трудовом праве. – В: Судебно-правовая реформа в Российской Федерации. Сб. науч. трудов. Отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск, 2002, с. 116-123.
11. Милованов, Кр. Трудовата функция на работника или служителя. – Известия на Института за правни науки, Т. 27, С., 1972, с. 163-219.

12. Милованов, Кр. Трудово правоотношение въз основа на избор. С.: Издателство на БАН, 1976, с. 5-53.
13. Милованов, Кр. Трудово право. Част I. С.: НИИПП “Г. Димитров”, 1988, с. 23-26.
14. Мингов, Ем. Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С., 1986, с. 67-74.
15. Мингов, Ем. Правото и задължението на работника да повишава професионалната си квалификация. Дисертация за присъждане на научната степен “кандидат на юридическите науки” (машинопис), СУ “Св. Кл. Охридски”, С., 1989.
16. Мингов, Ем. За трудовото правоотношение и неговата правна уредба. – Съвременно право, 2003, № 2, с. 63-72.
17. Михайлова, М. Право, равенство, справедливост. С.: УИ „Кл. Охридски“, 1990, с. 122.
18. Мръчков, В. – В: Мръчков, В., Каменов, Д., Сотирова, М. Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 50-52.
19. Мръчков, В. Действие на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите. – Съвременно право, 1993, № 4, с. 15-22.
20. Мръчков, В. Трудово право. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2004.
21. Ошанов, Р. Колективният трудов договор като правен институт. С., 1940, с. 83-117.
22. Павиа, Мари-Люс Откриване на принципа на достойнството на човешката личност. – В: Сборник „Теоретични проблеми на защитата на основните права в европейските държави“. С., 1998, с. 55-59.
23. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том I. 1-во изд. Софи-Р, С., 1995, с. 207-208.
24. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том II. 1-во изд. С.: Софи-Р, 1996 с. 125-126, с. 179.

25. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
26. Спасов, Б. Достойнството като конституционно понятие. – Съвременно право, 2001, № 4, с. 17-25.
27. Средкова, Кр. Специална закрила на някои категории работници. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1988, с. 10-12, с. 35-36, с. 65-66.
28. Средкова, Кр. Правен режим на работното време. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 1994, с. 133-210.
29. Средкова, Кр. Безопасни и здравословни условия на труда. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 1994, с. 5-16.
30. Средкова, Кр. Правото на здравословни и безопасни условия на труд. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. В. Таджер. С.: Сиби, 2003, с. 416-435.
31. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
32. 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. 128-149.
33. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
34. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
35. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.
36. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
37. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация в трудовите отношения и проблемът за равните възможности на жените и мъжете и на представителите на различни

етнически групи. – Административно правосъдие, 2005, № 4, с. 31-52 и № 5, с. 28-34.

38. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация в трудовите отношения и колективното трудово договаряне. – В: Научен алманах на Варненския свободен университет „Черноризец Храбър”. Том 12. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2005, с. 193-212.
39. Сталев, Ж. Българско гражданско процесуално право. 5-то доп. и прераб. изд. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 1994, с. 180-184.
40. Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1973, с. 285-286.
41. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 61-87.
42. Христова, Ел. Колективният трудов договор в Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1961, с. 31-36, с. 57-86.