



Munich Personal RePEc Archive

# **The right to information of worker or employee in the context of protection against discrimination**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2006

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106368/>  
MPRA Paper No. 106368, posted 05 Mar 2021 07:26 UTC

# ПРАВО НА ИНФОРМАЦИЯ НА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС ЗАЩИТАТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ

гл. ас. д-р **Ивайло Стайков**  
Нов български университет

I. От 1 януари 2004 г. е в сила Законът за защита срещу дискриминацията (ЗЗДиск)<sup>1</sup>. В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена материалноправната защита срещу трудова дискриминация – правната регламентация на субективните права и юридическите задължения на правните субекти (работодател и работник или служител), реда за тяхното упражняване и изпълнение, прекратяване или осуетяване на нарушения на субективните права, санкционните последици при неизпълнение на правните задължения. Със законът се създадоха **забрани и юридически задължения за работодателя** като страна на индивидуалното трудово правоотношение<sup>2</sup>. Законодателният подход е следствие от същността на трудовото правоотношение и от особеностите на неговия 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 е в по-уязвимо положение поради това, че като носител на

---

<sup>1</sup> Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп.

<sup>2</sup> Вж. подробно **Стайков, Ив.** Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременен право, 2003, № 6, с. 16-31; Защита от дискриминация на работници и служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116; Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77; 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; Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42; Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49; 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; Национална правна уредба на забраната за дискриминация в трудовите отношения. – В: Scientific Researches of the Union of Scientists – Plovdiv. Series B. Natural Sciences and the Humanities, Vol. VI – Balkan Conference of Young Scientists, 16-18 June 2005. Plovdiv: Union of Scientists in Bulgaria – Plovdiv, 2006, с. 203-210.

работната сила се поставя във фактическа и юридическа зависимост спрямо работодателя в рамките на индивидуалното трудово правоотношение<sup>3</sup>.

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. При цялостния им анализ се вижда, че правната 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 труда. Съобразно предмета на правно регулиране и 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 дискриминацията<sup>4</sup>. Така се изгражда философията и отделните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство<sup>5</sup>.

II. 1. В настоящите редовете се прави анализ на разпоредбите на чл. 22 и 23 ЗЗДиск, които имат обща правна философия и тя е свързана с основното трудово

---

<sup>3</sup> В текста понятията “работодател” и “предприятие” се използват със съдържанията, които им дава законът в § 1, т. 1 и т. 2 ДР на КТ.

<sup>4</sup> Забраната за дискриминация в трудовите отношения е отдавна позната на българското законодателство. На основата на богата международноправна и вътрешноправна уредба на тази забрана в литературата 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. **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то доп. и прераб. изд. С.: Сиби, 2004, с. 66-75; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 43-44.

<sup>5</sup> Това е удачно законодателно разрешение, с оглед по-доброто възприемане и прилагане на правната уредба, но в същото време е доказателство, че тези разпоредби трябва от гледна точка на юридическата техника, систематиката и кодификацията на цялото българско законодателство да намерят своето систематично място в съответните глави и раздели на основния трудов закон – Кодекса на труда. Този законодателен подход 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. Такъв законодателен подход ще бъде и в съответствие с изискванията на чл. 3, ал. 1 и чл. 4, ал. 1 ЗНА.

право на информация на всеки работник или служител в предприятието<sup>6</sup>. Този аспект от забраната и защитата срещу актове на дискриминация в трудовите отношения се отнася към проблематиката по повод осъществяване на трудовото правоотношение.

Правото на информация на работника или служителя е субективно трудово право и е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. То е основно право, защото принадлежи на всички работници и служители и защото е един от важните елементи от съдържанието на трудовото правоотношение. Едно от съществените практически значения на това право е, че неговото упражняване е предпоставка за осъществяването на други трудови права и за изпълнение на задълженията на работника по трудовото правоотношение. В чл. 125 КТ е императивно постановено, че работникът или служителят трябва да изпълнява трудовите си задължения точно и добросъвестно. Житейската и правна логика е, че конкретният работник ще упражнява добросъвестно субективните си права и ще изпълнява точно и съобразно законовите изисквания юридическите си задължения, ако ги познава добре. Това важи с особена сила, когато става въпрос за трудови права и задължения, свързани със защитата срещу актове на трудова дискриминация. Посоченото значение на правото на информация още веднъж подчертава основния характер на това субективно трудово право на работника или служителя.

Правото на работника или служителя на информация възниква с учредяването на трудовото му правоотношение и съществува, докато се прекрати това правоотношение. Правен корелат на това субективно право е юридическото трудово задължение на работодателя да предоставя тази информация по реда и в сроковете, посочени от закона. Насрещно задължен правен субект на правото на

---

<sup>6</sup> Относно това субективно трудово право на работника вж. **Средкова, Кр.** Правото на работника на информация. – Държава и право, 1989, № 7, с. 59-67; **Мръчков, В.** Задължението на работодателя по трудовото правоотношение за информиране и консултиране. – Съвременно право, 2002, № 2, с. 38-50; **Димитрова, К.** Информирание и консултиране на работниците съгласно достиженията на правото и най-добрите практики на държавите-членки на ЕС. – В: Трипартизъм: развитие, утвърдени модели, българска практика. С.: Инст. за регион. и межд. изследвания, 2003, с. 75-92.

работника или служителя на информация е работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение.

В Кодекса на труда се съдържат правни норми, които регламентират отделни аспекти на това трудово право на работника или служителя и респективно – насрещното юридическо задължение на работодателя. Такива са разпоредбите на: чл. 52, ал. 1, т. 2 - предоставяне на представителите на работниците информация за сключените колективни трудови договори, както и своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на предприятието, която е от значение за сключването на колективен трудов договор; чл. 58 – поставяне на разположение на работниците текста на сключения колективен трудов договор; чл. 62, ал. 5 - запознаване на работника при сключването на трудовия договор с трудовите му задължения, които произтичат от заеманата длъжност или изпълняваната работа;<sup>7</sup> чл. 123, ал. 4 – уведомяване на работниците или на техните представители за предвиждана промяна на работодателя, датата на извършването ѝ, причините за промяната, възможните правни, икономически и социални последици от промяната за работниците; чл. 127, ал. 1, т. 5 – предоставяне на информация под формата на указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд; чл. 130, ал. 1 – правото на работника на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на работодателя, което е от значение за трудовите му права и задължения; чл. 130, ал. 2 - правото на работника на писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение чл. 130а - правото на информация, че работодателят има намерение да извърши масово уволнение в предприятието; чл. 277, ал. 2 – задължението на работодателя да обяви на работните места вътрешните правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

---

<sup>7</sup> С подобен смисъл е и задължението на работодателя по чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ да осигури на работника или служителя кратка характеристика или описание на работата.

Като нормативно доразвитие и обогатяване на богатото съдържание на правото на информация на работника или служителя следва да се разглеждат и разпоредбите на чл. 22 и 23 ЗЗДиск. Те регламентират частни аспекти на това трудово право по отношение защитата от и предотвратяване на дискриминационни актове в предприятието.

2. Съгласно чл. 22 от закона работодателят е длъжен да постави на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация. Разпоредбата възлага върху работодателя едно **изпълнителско задължение** (задължение за *facere*). Юридическото задължение възниква в момента, в който един правен субект придобие правното качество на работодател по смисъла на § 1, т. 1 ДР на КТ, т.е. когато самостоятелно наеме работници или служители по трудово правоотношение и съществува, докато не се загуби това качество. Поради самия характер на задължението то се изпълнява еднократно. Но в разпоредбата се съдържа и една вътрешна логика за динамично развитие във времето на това задължение. Имам предвид това, че работодателят не само трябва да постави на достъпно място в предприятието текста на закона и другите актове, но и това, че техните текстове винаги трябва да бъдат на разположение на работниците. И още нещо много важно. Работодаелят има задължението своевременно да отразява настъпилите законодателни промени в Закона за защита срещу дискриминацията, както и промените в съответните вътрешни правила. Само по този начин ще се спазва логиката на правната норма и реално гарантирано субективното право на информация на работника за неговите трудови права и задължения, отнасящи се до защитата от актове на трудова дискриминация.

Посоченото разбиране за юридическото задължение на работодателя по чл. 22 ЗЗДиск има особено значение във връзка с антидискриминационните клаузи от колективния трудов договор. 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 служителите<sup>8</sup>. Разбира се, за да има действие колективният трудов договор 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 колективен трудов договор (чл. 57 КТ).

Както е известно, колективният трудов договор се смята за сключен за срок една година, доколкото в него не е уговорен друг срок, но за не повече от две години. Страните по него могат да уговорят и по-кратък срок на действие на отделни негови клаузи (чл. 54, ал. 2 КТ). Предвид срочния по дефиниция характер на колективния трудов договор, при сключване и подписване на нов такъв работодателят трябва своевременно да постави на разположение на работниците и служителите текста на новия колективен трудов договор. Същото се отнася и при хипотезата на цялостно или частично изменение на действащ колективен трудов договор (чл. 56 КТ). Така работодателят ще изпълни не само трудовото си задължение по чл. 58 КТ, но по отношение на колективнодоговорните клаузи, свързани със защита от дискриминационни актове в предприятието - и задължението си по чл. 22 ЗЗДиск. В този смисъл последната разпоредба се явява частна хипотеза на по-общата в материята на колективното трудово договаряне разпоредба на чл. 58 КТ.

Във връзка с антидискриминационните разпоредби на вътрешните правила, приемани от работодателя, следва да се отбележи следното<sup>9</sup>. 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)

---

<sup>8</sup> За правната същност на колективния трудов договор вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 99, 110, 775-781; **Василев, Ат.** Трудово право, 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. С.: Сиби, 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. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 210-218; **Христова, Ем.** Колективният трудов договор в НРБ. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1961, с. 31-36, с. 57-86. По повод разглежданата проблематика 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.

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 тези 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 дейност<sup>10</sup>. 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 Кодекса на труда и на подзаконовите нормативни 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<sup>11</sup>. Възможно е работодателят поради различни мотиви, да приеме в тези актове разпоредба, която има дискриминационен характер и да 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 на ЗЗДиск –

---

<sup>9</sup> Подробности относно вътрешните актове на работодателя вж. у **Йосифов, Н.** Правен режим на вътрешния трудов ред в предприятието. С.: Профиздат, 1978.

<sup>10</sup> Така **Мръчков, В.** Трудово право, с. 99-100, 154; **от него:** В: Мръчков, В., Каменов, Д., Сотирова, М. Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 50-52; **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.

<sup>11</sup> За правната същност и юридическата характеристика на недържавните източници на трудовото право и за тяхното място в йерархическата структура на източниците на правото вж. **Гевренова, Н.** Критерии за изследване на недържавните източници на трудовото право. – Съвременен право, 1997, № 4, с. 108-116; **от нея:** Държавна санкция на недържавните източници на трудовото право. – Юридически свят, 2000, № 2, с. 106-123; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 99-100; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 60-63. Според М. Топалов



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.

Не случайно в разпоредбата е използвано множественото число – вътрешни актове, защото при упражняване на нормативната си работодателска власт работодателят може да приема повече от един вътрешни актове с предмет различни аспекти от условията на труд и на съвместния трудов процес в предприятието<sup>12</sup>. В основния трудов закон – Кодекса на труда е регламентирано задължението на работодателя за публично оповестяване на достъпно място в предприятието на текста на само един от възможните вътрешни актове, които той може да разработи и приеме. Съгласно чл. 277, ал. 2 КТ работодателят е длъжен да обяви по подходящ начин на работните места вътрешните правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в предприятието<sup>13</sup>. Без съмнение в този вътрешен акт може да се съдържат и разпоредби относими към разглежданата проблематика, тъй като здравословните и безопасни условия на труд са един от основните елементи на по-общото понятие “условия на труд” в предприятието. За антидискриминационните разпоредби от тези вътрешни правила също важи задължението на работодателя по чл. 22 ЗЗДиск.

По отношение на правилника за вътрешния трудов ред по чл. 181 КТ, законът не предвижда такова задължение за работодателя. Задължение на работодателя да доведе правилника за вътрешния трудов ред до знанието на всички работници и служители в предприятието, както и задължението му при постъпване на работа на нови работници или служители да ги запознава с него, е изрично установено в чл. 3, ал. 2 от Общите правила за вътрешния трудов ред в предприятията. Този

---

вътрешните правилници в предприятието не са нормативни актове. Вж. **Топалов, М.** Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 56-58.

<sup>12</sup> За сравнение може да се посочи, че в същата разпоредба се използва единствено число за колективен трудов договор, като израз на съгласуваност на нормата с принципа на колективното трудово договаряне, намерил уредба в чл. 51, ал. 2 КТ, че на равнище предприятие може да се сключи само един колективен трудов договор.

<sup>13</sup> Изискването тези правила да се обявяват по подходящ начин на работните места означава те да бъдат в писмена форма, т.е. да са материализирани в документ. За правилника за вътрешния трудов ред по чл. 181 КТ няма подобно правило, но по пътя на *analogia legis* то следва да се прилага и за него, както и за всички други вътрешни актове на работодателя.

подзаконов нормативен акт е загубил правна сила и вече не е действащо обективно право, и в този смисъл може да се твърди, че *de lege lata* работодателят няма общо правно задължение да обяви по подходящ начин и да държи на разположение на работниците и служителите текста на правилника за вътрешния трудов ред<sup>14</sup>. В този смисъл, придобива изключително важно значение разглежданата част от разпоредбата на чл. 22 ЗЗДиск. Ако в правилника за вътрешния трудов ред се съдържат антидискриминационни разпоредби, то работодателят е длъжен да ги доведе до знанието на своите работници и служители, било чрез поставянето на достъпно място в предприятието текста на целия правилник, било чрез съответна извадка от текста на тези разпоредби. Разбира се, най-удачно и целесъобразно е оповестяването на целия правилник за вътрешния трудов ред, въпреки че Законът за защита срещу дискриминацията изисква поставянето само на “всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация”. Макар и извън конкретния предмет на настоящото изследване може да се направи предложение *de lege ferenda*, чрез приемане на нова ал. 2 на чл. 181 КТ да се създаде общо трудово задължение за работодателя с разгледаното вече съдържание. За редакцията на новата норма може да се ползва редакцията на недействащата вече разпоредба на чл. 3, ал. 2 от Общите правила за вътрешния трудов ред в предприятията или на разпоредбата на чл. 277, ал. 2 КТ.

Във вътрешните правила за работната заплата на предприятието, приети от работодателя на основание чл. 23-24 от Наредбата за договаряне на работната заплата от 1991 г. приета с ПМС № 129 от 1991 г. (обн., ДВ, бр. 55 от 1991 г., изм. и

---

<sup>14</sup> Посочените Общи правила за вътрешния трудов ред в предприятията все още не са изрично отменени. Това е подзаконов нормативен акт, приет с ПМС № 72 и ЦС на Българските професионални съюзи от 30 декември 1986 г. (обн., ДВ., бр. 11 от 1987 г.). Тези Общи правила се издадени на основание чл. 181, ал. 4, чл. 369, ал. 1, т. 2 КТ и § 16 от заключителните разпоредби на Кодекса на труда. Всичките тези правни норми, предвиждащи законова делегация са отменени изрично от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 100 от 1992 г.). Съгласно принципа за действие във времето на подзаконовите нормативни актове, уреден в чл. 13, ал. 1 ЗНА, актът по прилагане на закон губи изцяло или отчасти сила едновременно с пълното или частичното отменяване на закона съобразно обсега на отменяването. Следователно посочените Общи правила не са действащо право и не са източник на позитивното трудово право. На друго мнение е проф. Ат. Василев, който приема, че до издаването на нови Общи правила за вътрешния трудов ред в предприятията поначало старите Общи правила запазват действието си, с

доп.), могат да се съдържат антидискриминационни клаузи, свързани по-специално с доразвитие и конкретизиране на разпоредбата на чл. 14 ЗЗДиск.<sup>15</sup> Във връзка със съпоставянето на престираната работна сила от отделните работници и служители в предприятието с цел установяване на еднаквост или равностойност и последващото определяне на трудовото възнаграждение е разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДиск. В нея са посочени два вида критерии, съответно за два вида оценки – оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценка на трудовото изпълнение. Тези критерии се определят с колективните трудови договори или с вътрешните правила за работната заплата. При определянето на тези критерии за оценка във вътрешните правила за работната заплата са възможни и на практика най-често тук ще бъдат срещани случаи на дискриминиране на работник или служител на основата на признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск. Работодателят може да диференцира критериите за оценките според наличието или липсата на дискриминационен признак у конкретен работник или служител. Диференциацията води до нееднаквост на критериите и това е акт на дискриминация. Освен тази форма на дискриминация е възможна и втора – работодателят е установил еднакви критерии за оценка, но ги прилага нееднакво спрямо отделните работници и служители, тогава, когато е разбрал или у него са се породили съмнения за реалното или предполагаемо наличие на дискриминационен признак спрямо конкретен работник. И при двете форми е налице нарушение на принципа за еднаквост на критериите за оценка на труда и трудовото изпълнение и следователно и нарушение на забраната за дискриминация<sup>16</sup>.

---

уговорката, че това се отнася само за тези разпоредби, които не противоречат на Кодекса на труда след неговите изменения през м. ноември 1992 г. Вж. **Василев, Ат.** Трудово право, с. 273.

<sup>15</sup> Независимо от това, че е приет отдавна и някои негови разпоредби са задминати от времето, а други противоречат на норми от Кодекса на труда, като цяло този подзаконов нормативен акт е действашо позитивно право, и в частност цитираната разпоредба на чл. 23 от него.

<sup>16</sup> В приетите от работодателя вътрешни правила за образуване на работната заплата, могат да се съдържат разпоредби за трудовото възнаграждение, водещи до пряка или непряка дискриминация на отделни работници или служители, на основата на един или повече признаци по чл. 4, ал. 1 ЗЗДиск. Вж. подробно **Стайков, Ив.** Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.

Наредбата за договаряне на работната заплата също не предвижда изрично задължение за работодателя да направи достояние на трудовия колектив текста на вътрешните правила за работната заплата. По отношение на този вътрешен акт в предприятието и конкретно за разпоредбите му, отнасящи се до определен аспект на защитата от дискриминация, също важи очертаното по-горе работодателско задължение. Направеното предложение за нормативно допълнение е относимо и за този вътрешен работодателски акт.

Като финал на обсъждането на разпоредбата на чл. 22 ЗЗДиск е нужно да се обърне специално внимание на задължението на работодателя да постави на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона. Под “текста на закона” се разбира текста на Закона за защита срещу дискриминацията. Възлагането на подобно юридическо задължение върху един от адресатите на правната норма е необичайно за нашата правна действителност и мисля, че е прецедент за българското право. Според чл. 5, ал. 5, изр. I от Конституцията, всички нормативни актове се публикуват. Публикуването (обнародване в тесния, фактически смисъл) на нормативните актове (в частност на закон) се извършва чрез отпечатване на пълния им текст в официалния печатен орган на Народното събрание “Държавен вестник”, каквато е практиката и в други европейски държави. Чрез обнародването се създава обективната възможност за узнаване на съдържанието на закона от неговите адресати и само тогава е оправдано в бъдеще да се изисква от тях спазване на правните норми. Задължителната сила на закона се проявява независимо дали правните субекти са се възползвали от разгласяването му и са узнали съдържанието на правните норми или не<sup>17</sup>. На всеки юрист е известна латинската максима: “Ignoratio juris neminem excusat” (необорима презумпция за знание на закона), която се прилага и днес. Поставянето на публично достъпно място на текста на закон или друг нормативен

---

<sup>17</sup> Така **Танчев, Е.** – В: Конституция на Република България. Коментар. Авт. колектив. С.: Сиела, 1999, с. 44-45; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. 1-во изд. С.: Софи-Р, 1995, с. 87-88; **Фаденхехт, Й.** Българско гражданско право – обща част. Отдел I: Обективно право. С.: Печатница на Армейския военно-издателски фонд, 1929, фотот. изд. 1992, с. 10-11.

акт е само една от формите на т.нар. разгласяване, което се различава по правни последици от обнародването на нормативния акт. В чл. 22 ЗЗДиск е създадено задължение за работодателя именно за **разгласяване на текста** на Закона за защита срещу дискриминацията по посочения начин. Именно в тази насока следва да се търси смисъла и социално-правното предназначение на това нормативно разрешение. Законовата цел е работниците и служителите да имат максималната възможност да узнаят и впоследствие да се ползват от своите субективни права и да изпълняват правните си задължения, относими към защитата от дискриминация в трудовите отношения. Разгласяването на текста на Закона за защита срещу дискриминацията е начин за повишаване на правната култура на работника или служителя в областта на трудовото право и е допълнителна гаранция за точното и добросъвестно упражняване на трудовите права и изпълнение на трудовите задължения при функциониране на индивидуалното трудово правоотношение (вж. чл. 125 КТ). Законодателят е счел, че обнародването на закона не е достатъчна гаранция за това и е създал въпросното особено юридическо задължение за работодателя.

В контекста на това може да се дискутира, дали не е целесъобразно подобно правно задължение, освен за работодателя, да съществува и за синдикалната организация, ако има такава в предприятието. Разбира се, юридическото задължение за синдикалната организация трябва да бъде модифицирано по съдържание. Идеята е синдикалната организация в лицето на нейното ръководство или специално подготвени за това синдикални членове по подходящ начин да осведомяват работниците и служителите за техните трудови права и задължения, произтичащи от разпоредбите на Закона за защита срещу дискриминацията и да популяризират правни знания в областта на защитата от и борбата срещу трудовата дискриминация. Като предложение **de lege ferenda** юридическото задължение за синдикалната организация може да бъде формулирано в разпоредба по следния начин:

“Синдикалното ръководство в предприятието осигурява запознаването на работниците и служителите с техните права и задължения по този закон, както и съдейства за повишаване на техните правни знания за защитата срещу дискриминация”.

Задължението може да бъде изпълнено под различни форми – индивидуални разговори, тематични беседи и обучителни лекции, допитвания и анкети за получаване на обратна информация, листовки, бюлетини, информационни табла и други подобни<sup>18</sup>.

Създаването на такава правна норма ще бъде в полза не само на работниците, но и в интерес на самата синдикална организация. Защитата на интересите на работниците, която е призвана да осъществява всяка синдикална организация (чл. 4, ал. 2 КТ), наред с другите възможни според закона начини, се извършва и чрез създаване на трайна практика за придобиване и повишаване на правните знания и правната култура на трудещите се. Това е своеобразна **форма на превантивна защита** на техните трудови права и законни интереси срещу потенциални актове на трудова дискриминация и ефективно средство за постоянна борба срещу това отрицателно социално явление<sup>19</sup>. Познаването и упражняването в пълнота от работника на неговите трудови права способства и за осъществяването на контрол спрямо работодателя дали последният изпълнява трудовите си задължения, които правните норми му възлагат.

3. В чл. 23 ЗЗДиск се съдържа също правна уредба на един частен аспект на правото на информация на работника или служителя. При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му по

---

<sup>18</sup> Такива начини за синдикална обучителна дейност се препоръчват от самите синдикати в техни методически материали. Вж. напр. Наръчник за ръководството на синдикалната секция. С.: КТ “Подкрепа”, 1995, с. 20-23; Закон за защита срещу дискриминацията. Права и задължения на работниците, служителите, работодателите и синдикалните организации. Практическо помагало. Авт. колектив. С.: КНСБ и фондация “Фридрих Еберт”, 2005, с. 86-87.

<sup>19</sup> Между другото може да се припомни, че в чл. 38 КТ (ред. 1986 г.) беше регламентирано задължението на профсъюзните органи да разпространяват и повишават правни знания сред работниците. Това задължение се разглеждаше от правната теория като особено важна форма на упражняване правото на информация относно трудовоправното положение на работника и на трудовия колектив. Вж. **Средкова, Кр.** Правото на работника на информация, с. 65. Считаю, че тази правна норма е удачно “да възкръсне” за нов живот.

този раздел. Въпреки използваното обобщено понятие “лице”, което е синоним на правен субект, носителят на субективното право на информация е работникът или служителят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Това се потвърждава от обекта на твърдяното правонарушение - нарушени права по този раздел, т.е. извършен дискриминационен акт във връзка или по повод на упражняване на правото на труд. За това говори и изричното посочване на насрещния правнозадължен субект – работодателя.

Юридическото задължение на работодателя за предоставяне на информация възниква при нейното поискване от конкретен работник. Под “поискване” следва да се разбира отправено към работодателя **искане** от работник за предоставяне на определена информация по конкретен повод. Това искане представлява **едностранно изявление с двоен характер**. От една страна, то съдържа **твърдение** на работника, че са нарушени правата му във връзка със защитата от дискриминация. Нарушаването на тези права означава, че спрямо този работник е извършен акт на дискриминация на основата на признак по чл. 4, ал. 1 от закона. Дискриминационният акт може да е бил извършен под различна форма – пряка или непряка дискриминация, тормоз, включително сексуален, да е преследван по смисъла на § 1, т. 3 ДР на ЗЗДиск, да е подбуждан към дискриминация<sup>1</sup>. Дискриминиращото лице може да бъде самият работодател, както и всеки друг работник или служител в предприятието. Външни за трудовото правоотношение правни субекти трябва да бъдат изключени от кръга на възможните дискриминиращи лица поради това, че нормата е относима към защитата от трудова дискриминация, т.е. към извършени дискриминационни актове вътре в предприятието, при или по повод на упражняване на трудови права и/или изпълнение на трудови задължения.

Както при всяко твърдение, и в твърдението на работника или служител се описва една ситуация в миналото (законът използва минало време на наречието), и

---

<sup>20</sup> Вж. и **Стайков, Ив.** Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19.

затова представлява **изявление за знание** относно конкретни факти и отношения в обективната действителност. Разбира се, в твърдението на работника се съдържа и оценка на станалата ситуация и свързаните с нея факти и отношения, оценка на извършеното спрямо него. Това е своеобразен сигнал от работника до неговия работодател за извършен акт на дискриминация, който е довел до нарушаване или застрашаване на конкретни трудови права и интереси на техния носител. Както всяко твърдение, и това има **субективен характер**. Знанието, което се съдържа в него, е пречупено през призмата на личните възприятия, усещания, представи и чувства на работника, на неговите разбирания за същността и състоянието на нещата. В този смисъл, както всяко изявление за знание, и това може да бъде вярно или невярно (правилно или неправилно) в зависимост от отношението му към обективната истина.

Но въпросното искане е не само изявление за знание. Неговата цел е не само да се уведоми работодателят за това, че в неговото предприятие спрямо конкретен работник е извършено нарушение на трудовите му права чрез акт на дискриминация. Искането е и **волеизявление** на работника, насочено да породи определени, искани от него правни последици, а именно работодателят да му предостави определена по съдържание и обем информация. Чрез извършването на това волеизявление работникът упражнява субективното си право на информация, като волеизявлението играе ролята и на **правопораждащ юридически факт** за юридическото задължение на работодателя.

За да е валидно едностранното волеизявление на работника или служителя, с което прави искане за предоставяне на информация от работодателя, то трябва да бъде **ясно, категорично и безусловно**. От него по недвусмислен начин трябва да е видно, че работникът изразява воля да упражни едно свое трудово право. Волеизявлението на работника е **адресирано**, т.е. нуждае се от приемане от друг правен субект, като в случая това е работодателят. До неговото знание трябва да достигне искането на работника или служителя.



Законът не предписва определена **форма** на волеизявлението (неговото външно материализиране). Искането за предоставяне на информация може да бъде направено както писмено, така и устно. Желателно е работникът да направи писмено искане, което да бъде заведено по съответния ред. По този начин ще се създаде писмено доказателство за упражняването на субективното трудово право, което при евентуален трудов правен спор ще може успешно да бъде използвано от работника или служителя<sup>20</sup>.

От анализа на много разпоредби на Кодекса на труда като един от основните източници на обективното трудово право, може да се изведе принципа за писмената форма на правните актове, свързани с възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение<sup>21</sup>. Подробното дискутиране на този въпрос в случая не е нужно. Може само да се отбележи, че специално във връзка с нормативната уредба на правото на информация на работника или служителя, законодателят също възприема този принцип, макар и да не е много последователен в регламентацията на отделните хипотези. Като пример на изрично посочване на писмената форма е разпоредбата на чл. 130, ал. 2 КТ – предоставяне на необходимата писмена информация при всяко изменение на трудовото правоотношение. В ал. 1 на същия чл. 130 КТ във връзка с правото на работника на своевременна, достоверна и разбираема информация за икономическото и финансово състояние на работодателя, което е от значение за трудовите му права и задължения, не се посочва формата, в която следва да се предостави информацията. Същото се отнася и например за чл. 123, ал. 4 КТ по повод уведомяването на работниците или на техните представители за предвиждана промяна на работодателя. Считаю, че тезата за допустимост на всякаква форма – устна или писмена на дължимата от работодателя информация, когато изрично не е предписана писмената форма, е неприемлива, най-малкото защото не отговаря на

---

<sup>21</sup> В този смисъл **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1973, с. 215; **Рачев, Ф.** Гражданско право. 2-ро изд. С.: УИ “Стопанство”, 2001, с. 370-371.

<sup>22</sup> Относно правната традиция за цялостно изградена правна уредба за писмена форма на трудовия договор вж. **Мръчков, В.** Изменения в Кодекса на труда. – Правна мисъл, 1996, № 2, с. 90.

философията и предназначението на трудовия закон да защитава и гарантира правата и интересите на наемните работници и в този смисъл е несъвместима с принципите, целите и функциите на трудовото право – вж. чл. 1, ал. 3 КТ. При много разпоредби на Кодекса на труда, без изрично да се посочва, че съответният акт на работодателя трябва да бъде в писмена форма, това може да бъде изведено чрез логическо и систематическо тълкуване на конкретната правна норма.

Получил искането на работника или служителя за предоставяне на информация, работодателят е длъжен да я предостави. Законът не посочва **срок за изпълнение** на задължението, нито **начина на изпълнението**. Предвид важността на правно защитените блага и интереси, следва да се приеме, че работодателят трябва да предостави исканата информация в кратък разумен срок. Това е срокът, в който работодателят трябва да направи необходимите проучвания и проверки, събиране и оценка на доказателства и формиране на своето решение по въпроса. Начинът на предоставяне на информацията също няма изрично законово решение. При мълчанието на закона може да се приеме, че работодателят следва да уведоми работника за взетото от него решение в устна или писмена форма. Едва ли обаче устната форма е за предпочитане. С превантивна цел относно бъдещ правен спор и незадълбочаване на възникналия трудов конфликт в предприятието, е целесъобразно работодателят да предостави исканата информация в писмен вид. Тази препоръка се основава на цялостната философия на Закона за защита срещу дискриминацията и на споменатото по-горе правно значение на писмената форма на правните актове. Твърдението на един работник, че са нарушени негови трудови права вследствие на дискриминационен акт на работното място, говори и за това, че работодателят не е изпълнил правното си задължение по чл. 18 ЗЗДиск<sup>22</sup>.

В чл. 23, ал. 2 от закона е направен опит да се очертае **съдържанието на информацията**, която работодателят е длъжен да предостави. Законът посочва “взетото от работодателя решение, както и други относими данни”. В чисто

---

<sup>23</sup> За това правно задължение вж. **Стайков, Ив.** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.

психологически план, за да се вземе едно решение, преди това трябва да има поредица от психически процеси. Явно законът предпоставя това (“основанието” на взетото решение), но проблемът е какво следва да направи работодателят, за да се стигне до вземането на решение. Получил искане за информация, в което се твърди, че са нарушени трудови права на негов работник или служител, работодателят трябва да направи проверка (самостоятелно или чрез съответните длъжностни лица в предприятието) и да установи всички факти по съдържание и времеизвършване, участващите лица, кои трудови права и как са нарушени или застрашени и други обстоятелства по случая или с думите на закона – всички “относими данни”. Относими са тези данни, които могат да имат значение за трудовоправното положение на дискриминацията и на дискриминирания работник, както и такива, свързани с процеса на доказването при проверката. Събирайки доказателства за всичко това, работодателят ще установи и ще направи преценка дали и в каква форма, от кого и спрямо кого има извършен акт на дискриминация в предприятието. Едва тогава той може да вземе съответно решение, или отново с думите на закона – има “основанието” на решението.

Ако твърденията в искането на работника или служителя са основателни, т.е. действително има извършен спрямо него акт на трудова дискриминация, решението на работодателят трябва да съдържа оценка на извършеното, както и посочване на предприетите мерки за преустановяване на нарушението, ако последното все още продължава, за отстраняване на настъпилите неблагоприятни последици от правонарушението и мерки за недопускане (предотвратяване) на нови прояви на дискриминация спрямо този работник или служител и изобщо в предприятието. Тъй като всеки акт на трудова дискриминация е и нарушение на трудовата дисциплина, в решението си работодателят трябва да посочи дали смята да започне или дали вече е започнал процедура по реализация на дисциплинарна отговорност спрямо виновния работник или служител, както и дали счита за необходимо да сезира Комисията за защита от дискриминация с цел реализация на административнонаказателна отговорност за дискриминацията работник или

служител. Ако в хода на проверката работодателят констатира, че твърденията на работника са неоснователни, т.е. няма нарушение на негови трудови права, той също трябва да вземе решение, в което да изложи своите констатации.

Въз основа на гореказаното, може да се направи изводът, че всъщност предоставяне на информация по смисъла на чл. 23 ЗЗДиск е излагане пред заинтересувания работник или служител на взето от работодателя решение като резултат на извършена проверка по повод направено от този работник или служител искане, съдържащо твърдение за нарушени от дискриминационен акт трудови права. Наричаното от закона решение на работодателя по правна същност представлява **индивидуален правен акт на частноправен субект**, какъвто е работодателят. Този акт е относно трудовоправното положение на работника или служителя, тъй като се отнася до упражняване и защита на субективни трудови права при съществуването на индивидуалното трудово правоотношение.

В използвания от Закона за защита срещу дискриминацията израз “основанието за взетото от работодателя решение” има и едно друго съдържание, на което трябва да се обърне специално внимание поради неговата голяма теоретична и практическа важност. Под “основание на взето решение” се разбира **мотивиране на решението** като правен акт на работодателя. “Мотивиране” означава посочване на законните и фактически основания и съображенията, които обосновават взетото решение от работодателя като акт относно трудовоправното положение на работника. То следва да включва оценка на фактическата обстановка, на представените и събрани доказателства, юридическите и фактически изводи, до които се е стигнало и които обосновават (налагат) вземането на решението и правното основание, на което е взето. Тези съображения и изводи трябва да бъдат точни, ясни и конкретни. Те правят взетото решение обосновано, а с това – и убедително за правните субекти, до знанието на които ще достигне<sup>23</sup>. Мотивираният акт въздейства по-убедително върху съзнанието на работника, за да

---

<sup>24</sup> В този смисъл вж. **Средкова, Кр.** Мотивиране на актовете относно трудовоправното положение на работника. – Съвременно право, 1991, № 1, с. 38-44.

приеме по вътрешно убеждение неговата законосъобразност и справедливост или пък да го атакува по предвидения за това ред. Друго едно практическо значение на мотивирането на актовете на работодателя се изразява в предотвратяване на евентуален бъдещ трудов спор, тъй като работникът ще бъде наясно относно съображенията на работодателя за издаването на акта.

В заключение на анализа на чл. 22 и 23 ЗЗДиск е необходимо да се посочи, че като субективно право на работника или служителя правото на информация се ползва с **правната гаранция** да бъде защитавано и по правораздавателен ред<sup>24</sup>. Нарушаването или осуетяването на това трудово право и като следствие на това неудолетворяване на правния интерес, който се съдържа в него, на общо основание може да породи правен спор. Неизпълнението на юридическите задължения на работодателя по членове 22 и 23 от закона води до незаконосъобразно (патологично) развитие на индивидуалното трудово правоотношение. Възниква **трудов (исков) правен спор** относно изпълнението на трудовото правоотношение (чл. 357 КТ)<sup>25</sup>. Непосредственият предмет на този спор е относно упражняването на трудови права и изпълнението на трудови задължения във връзка със защитата от актове на трудова дискриминация. Работникът или служителят има правен интерес и може да отнесе спора за решаване пред районния съд чрез предявяването на иск<sup>26</sup>. По характера на петитума това ще бъде **осъдителен иск**: ищецът – работник или служител, ще иска осъждане на ответника – работодател да преустанови нарушението, да изпълни своите законови задължения (да предостави исканата информация) и да се въздържа в бъдеще от по-нататъшни нарушения (чл. 71, ал. 1, т. 2 ЗЗДиск). Разбира се, съобразно конкретната ситуация и желание на работника

---

<sup>25</sup> Това между другото се отнася и за всички други субективни трудови права на работника или служителя. Щом правната норма дава правна уредба на едно субективно право, следва да се приеме, че ако то е нарушено, застрашено или е осуетена неговата реализация, неговият носител разполага с право на иск да иска от правосъдния орган удовлетворяването му чрез средствата на държавната принуда.

<sup>26</sup> За видовата класификация на трудовите спорове вж. **Ангушева, В.** Някои въпроси на уредбата на трудовите спорове в новия Кодекс на труда. – Бюлетин на СЮБ, 1988, № 4, с. 35-47; **Средкова, Кр.** Трудови спорове. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 1995, с. 7-10.

<sup>27</sup> Вж. за правния интерес като абсолютна положителна процесуална предпоставка на правото на иск **Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право. 7-мо доп. и прераб. изд. С.: Сиела, 2001, с. 184, с. 192-194; **Мутафчиев, Г.** Граждански процес. Том II. С.: ИК “Юриспрес”, 2003, с. 57-60, с. 71-72.

или служителя той може да предяви и само положителния установителен иск по чл. 71, ал. 1, т. 1 ЗЗДиск за установяване на нарушението, но това средство за съдебна защита има по-малка правна ефективност. Ако от нарушаването на правото му на информация са причинени на работника или служителя вреди (материални и/или морални), той може обективно да съедини един от тези иски с осъдителния иск за вреди по чл. 71, ал. 1, т. 3 ЗЗДиск.

### **Библиография:**

1. Ангушева, В. Някои въпроси на уредбата на трудовите спорове в новия Кодекс на труда. – Бюлетин на СЮБ, 1988, № 4, с. 35-47.
2. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
3. Гевренова, Н. Критерии за изследване на недържавните източници на трудовото право. – Съвременно право, 1997, № 4, с. 108-116.
4. Гевренова, Н. Държавна санкция на недържавните източници на трудовото право. – Юридически свят, 2000, № 2, с. 106-123.
5. Гевренова, Н. Видове правни норми в колективния трудов договор като недържавен източник на трудовото право. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. Витали 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. Димитрова, К. Информирание и консултиране на работниците съгласно достиженията на правото и най-добрите практики на държавите–членки на ЕС. – В: Трипартизъм: развитие, утвърдени модели, българска практика. С.: Институт за регионални и международни изследвания, 2003, с. 75-92.
8. Закон за защита срещу дискриминацията. Права и задължения на работниците, служителите, работодателите и синдикалните организации. Практическо помагало. Авт. колектив. С.: КНСБ и фондация “Фридрих Еберт”, 2005, с. 86-87.

9. Йосифов, Н. Правен режим на вътрешния трудов ред в предприятието. С.: Профиздат, 1978.
10. Мръчков, В. – В: Мръчков, В., Каменов, Д., Сотирова, М. Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 50-52.
11. Мръчков, В. Изменения в Кодекса на труда. – Правна мисъл, 1996, № 2, с. 90.
12. Мръчков, В. Задължението на работодателя по трудовото правоотношение за информиране и консултиране. – Съвременно право, 2002, № 2, с. 38-50.
13. Мръчков, В. Трудово право. 4-то доп. и прераб. изд. С.: Сиби, 2004.
14. Мутафчиев, Г. Граждански процес. Том II. С.: ИК “Юриспрес”, 2003.
15. Наръчник за ръководството на синдикалната секция. С.: КТ “Подкрепа”, 1995, с. 20-23.
16. Ошанов, Р. Колективният трудов договор като правен институт. С., 1940.
17. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том I. 1-во изд. С.: Софи-Р, 1995.
18. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
19. Рачев, Ф. Гражданско право. 2-ро изд. С.: УИ “Стопанство”, 2001.
20. Средкова, Кр. Правото на работника на информация. – Държава и право, 1989, № 7, с. 59-67.
21. Средкова, Кр. Мотивиране на актовете относно трудовоправното положение на работника. – Съвременно право, 1991, №. 1, с. 38-44.
22. Средкова, Кр. Трудови спорове. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 1995.
23. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
24. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници и служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
25. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и трудовоправният институт на професионалната квалификация. – Право без граници, 2004, № 1-2, приложение, с. 65-77.

26. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
27. 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.
28. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.
29. Стайков, Ив. Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията). – Правата на човека, 2005, № 4, с. 30-49.
30. 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.
31. 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.
32. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
33. Стайков, Ив. Тормоз на работното място – същност, последици и правна защита. – Адвокатски преглед, 2006, № 4-5, с. 9-19.
34. Стайков, Ив. Национална правна уредба на забраната за дискриминация в трудовите отношения. – В: Scientific Researches of The Union of Scientists – Plovdiv. Series B. Natural Sciences and The Humanities, Vol. VI – Balkan Conference of Young Scientists, 16-18 June 2005. Plovdiv: Union of Scientists in Bulgaria – Plovdiv, 2006, с. 203-210.



35. Сталев, Ж. Българско гражданско процесуално право. 7-мо доп. и прераб. изд. С.: Сиела, 2001.
36. Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1973.
37. Танчев, Е. – В: Конституция на Република България. Коментар. Авторски колектив. С.: Сиела, 1999, с. 44-45.
38. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997.
39. Фаденхехт, Й. Българско гражданско право – обща част. Отдел I: Обективно право. С.: Печатница на Армейския военно-издателски фонд, 1929, фотот. изд. 1992.
40. Христова, Ем. Колективният трудов договор в НРБ. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1961.