



Munich Personal RePEc Archive

# **The prohibition of discrimination and the labour-law institute of professional qualification**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2004

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106814/>  
MPRA Paper No. 106814, posted 26 Mar 2021 16:52 UTC

## **ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ И ТРУДОВОПРАВНИЯТ ИНСТИТУТ НА ПРОФЕСИОНАЛНАТА КВАЛИФИКАЦИЯ**

**ст. асистент Ивайло Стайков**  
Нов български университет

1. Трудовото право е един от правните отрасли, върху които непрекъснатото развитие на научно-техническия прогрес оказва най-силно влияние и отражение. Това не е случайно. В процеса на простиране и използване на работната сила се създават обществени блага, които имат значение не само за отделния работодател, а чрез пазара на стоки и услуги те се включват в брутния вътрешен продукт и в своята съвкупност влияят върху цялостното развитие на националната икономика. Трудът е не само един от основните фактори на производството, но той се явява и основен източник на богатство в обществото, двигател на човешкия прогрес, на непрекъснатото развитие на човешкото общество и цивилизация<sup>1</sup>. Новите достижения на науката и техниката налагат на търговците-производители като активни участници на пазара на стоки и услуги непрекъснато да усъвършенстват и модернизират своето производство. Това дава отражение и върху пазара на труда. Търговците-производители, вече в качеството си на работодатели, търсят да наемат на работа все по-квалифицирани и професионално подготвени работници или служители. Значението на професионалната квалификация на предлагания работната си сила все повече нараства с динамичното развитие на научно-техническия прогрес и навлизането на неговите достижения в трудовата дейност. Носителят на работната сила е поставен пред обективната необходимост от придобиване и непрекъснато повишаване на своята професионална квалификация, с цел да бъде максимално конкурентоспособен на пазара на труда.

---

<sup>1</sup> В този смисъл вж. **Рийч, Р. Б.** Трудът на нациите, УИ "Св. Кл. Охридски", С., 1991, с. 11-15.

В условията на съществен дисбаланс между търсене и предлагане на работна сила и висока степен на безработица, възможностите за реализация на лицата, които са с по-ниско образование, без квалификация, без трудови и професионални умения, са ограничени. Много специалисти по икономика и социология на труда подчертават, че в тази връзка е необходимо да бъдат предприети действия за повишаване на тяхната конкурентоспособност чрез осигуряване на подходяща пригодност за заетост на основата на професионално обучение, професионално ориентиране и мотивиране, трудов стаж, трудова мобилност и т.н.

В икономическата литература съвкупността от знания и умения на един човешки индивид, водещи до нарастване на неговата производителност се означават с термина “човешки капитал”<sup>2</sup>. Времето и богатата, вложени за придобиване на образование и професионална квалификация, както и за тяхното повишаване или преквалификация представляват инвестиции в човешки капитал<sup>3</sup>. Често се забравя факта, че поради изключително голямата динамика на съвременния живот и натиска на научно-техническото развитие върху всички сфери от човешката дейност, и в частност – на трудовата, човешкият капитал подлежи на амортизиране. Затова е необходимо постоянно да се инвестира в него. Подобни инвестиции на първо място прави самият носител на работната сила. Ежедневният опит говори, че поне два са основните мотива, които определят стремежа ни към образование и трупане на знания: образованието доставя и увеличава удоволствието от свободното време и се изплаща в бъдещето под формата на по-високо трудово възнаграждение. Работодателите също имат икономически интерес от инвестиране в човешкия капитал на своите работници или служители, защото по-високо образование и квалифициран работник или служител престоира по-производителна и по-ефективна работна сила, което води до повишаване на много показатели на общата производителност и рентабилност

---

<sup>2</sup> Вж. подробности **Франц, В.** Пазарът на труда, С., 1996, с. 107-111.

и оттам по-голяма печалба. Но в същото време, тези инвестиции на работодателя са настоящи разходи (в повечето случаи немалки по размер), които се включват в цената на работната сила. Работодателят винаги прави икономически анализ на бъдещата нетна стойност на сегашните инвестиционни разходи, така че инвестициите да се рентират в бъдещето. Съществуват достатъчно икономически причини, които въздържат работодателите да играят ролята на инвестиращ субект спрямо обучението и професионалната квалификация на техните работници. По този начин се стига до икономическо противоречие между интересите на работника и работодателя по отношение на инвестициите в човешки капитал, подобно на това, каквото откриваме и при трудовото възнаграждение. Посочените обективни икономически дадености на пазарно-организираното общество са наложили необходимостта от включването и правното нормиране на професионалната квалификация и преквалификация в предмета на трудовото право<sup>4</sup>.

2. Обществените отношения, свързани с придобиване и повишаване на професионалната квалификация на работниците или служителите не са трудови отношения, защото нямат за предмет предоставяне и използване на наемна работна сила. Но тези отношения са непосредствено свързани с трудовите по смисъла на чл. 1, ал. 1, *in fine* от КТ, защото произтичат от трудовите отношения, предпоставят ги, създават се заради тях, подпомагат тяхното ефективно и целенасочено развитие<sup>5</sup>. Затова законодателят е счел за необходимо някои аспекти на тези обществени отношения да намерят нормативна уредба в Кодекса

---

<sup>3</sup> По аналогия с вещественния капитал може да се говори за брутни и нетни инвестиции, при което само нетните водят до нарастване на човешкия капитал.

<sup>4</sup> За съдържанието и юридическата характеристика на понятието “професионална квалификация” вж. **Йосифов, Н. В.**: Кр. Милованов, Н. Йосифов, Трудово право, ч. II, НИИПП “Г. Димитров”, С., 1989, с. 5-40; **Мингов, Ем.** Професионалната квалификация на работниците, В: 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; **Йосифова, М.** Професионална квалификация на работниците и служителите, Труд и право, 2002, бр. 9, с. 49 и сл.

<sup>5</sup> Така **Мръчков, В.** Трудово право – обща част, Сиби, С., 1996, с. 21-22; **Василев, Ат.** Трудово право, БСУ, Бургас, 1997, с. 15-19.

на труда и така професионалната квалификация да придобие облика на правен институт на трудовото право<sup>6</sup>.

Действащата правна уредба на професионалната квалификация се съдържа в глава XI – чл. 229-237 от КТ<sup>7</sup>. Някои въпроси на професионалната квалификация намират правна уредба и в други нормативни актове. Например в чл. 47 от Закона за занаятите (обн., ДВ, бр. 42 от 2001 г., изм. и доп.) се дава уредба на договора между чирака и собственика на занаятчийското предприятие (т.нар. договор за чиракуване), а в § 1, т. 2 от ДР на същия закон се съдържа легална дефиниция на понятието "занаятчийска квалификация" - набор от необходимите професионални, организационни, творчески и други познания и умения за упражняване на занаят. В Закона за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 68 от 1999 г., изм. и доп.) има правна уредба на степените на професионална квалификация, условията и реда за придобиване на професионална квалификация и удостоверяването на професионалното образование и професионалното обучение. В § 1, т. 5 и 6 от ДР на този закон са дадени легални определения на понятията "професионална квалификация" и "професионални компетенции"<sup>8</sup>. В Закона за защита, рехабилитация и социална интеграция на инвалидите е предвидено, че инвалидите с трайни увреждания имат право на специализирано професионално образование и обучение по

---

<sup>6</sup> Поради многоаспектността на обществените отношения, свързани с професионалната квалификация, тяхната правна уредба се свързва и с други отрасли на правото. Предмет на правно регулиране от административното право са въпросите на държавните образователни изисквания за професионално образование и професионално обучение, тяхното удостоверяване и акредитация, признаването на правоспособност, държавното управление на системата на професионално образование и обучение. В осигурителното право професионалната квалификация се разглежда като осигурен социален риск при допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация в такъв фонд (чл. 294-295 от КСО).

<sup>7</sup> Първият Кодекс на труда от 1951 г. не съдържа обособена уредба на отношенията свързани с професионалната квалификация. Такава правна уредба беше включена за първи път в Кодекса на труда от 1986 г., с което тя законодателно беше отнесена към предмета на трудовото право.

<sup>8</sup> Съгласно дефинициите "професионална квалификация" е квалификация по професия или по част от професия, която включва съвкупността от професионални компетенции и необходимите за тяхното формиране общообразователни знания и умения. На свой ред "професионалните компетенции" са качества на личността, формиращи на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия.

адаптирани програми с цел подготовка за трудова дейност (чл. 13). По отношение на работещите инвалиди в чл. 17, ал. 1, т. 1 от този закон изрично е посочено, че тяхното професионално обучение и преквалификация се осъществяват от работодателите. Това са все въпроси, имащи пряко отношение към трудовоправното съдържание и значение на професионалната квалификация. В зависимост от конкретния предмет на дейност и изискванията на производството, в отделните предприятия различни аспекти на професионалната квалификация могат да намерят уредба в сключените колективни трудови договори или дори в правилника за вътрешния трудов ред в предприятието.

3. През 2003 г., Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗДиск) – обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г. Законът влезе в сила на 1 януари 2004 година. Законодателят възприе подхода да се създаде един общ закон, който да има за предмет на правна уредба защитата срещу всички форми на дискриминация и начините за нейното предотвратяване (чл. 1). Раздел I на глава II на закона е посветена на защитата от дискриминация при упражняване на правото на труд. От гледна точка на юридическата техника и систематика, специалните норми, уреждащи забраната за дискриминация в трудовите отношения следваше да бъдат включени в трудовия кодекс на съответното им систематично място. Този законодателен подход би довел до по-добра прегледност и възможност за запознаване на адресатите на правните норми със съдържанието им. Това ще улесни и правораздаването в областта на защитата от трудовата дискриминация.

Забраната за дискриминация на основата на различни признаци е отдавна позната на българското законодателство. На основата на богатата международноправна и вътрешноправна уредба на забраната на дискриминацията в трудовоправната литература е обоснован принципа за равенството във

възможностите и предотвратяването на всички форми на дискриминация като един от основните общи принципи на трудовото право<sup>9</sup>.

Във вътрешното законодателство принципът за забрана на дискриминацията при упражняване на правото на труд се съдържа в чл. 6, ал. 2 от Конституцията<sup>10</sup>; чл. 8, ал. 3 от КТ<sup>11</sup>; чл. 7, ал. 4 от Закона за държавния служител; чл. 2 и чл. 23 от Закона за насърчаване на заетостта<sup>12</sup>. Нормата на Кодекса на труда е създадена с приемането му през 1986 година, като при голямата новелизация на кодекса през ноември 1992 г. (ДВ, бр. 100 от 1992 г.) нейното съдържание е обогатено с нови дискриминационни признаци. При промените в Кодекса на труда от м. март 2001 г. (ДВ, бр. 25 от 2001 г.), чл. 8, ал. 3 беше изменен като се регламентираха двете форми на дискриминация – пряка и непряка, като се създаде и легална дефиниция в § 1, т. 7 от ДР на КТ на термина “непряка дискриминация”<sup>13</sup>. Различни аспекти на забраната на дискриминацията, и по-конкретно – в областта на трудовите отношения, са били предмет на обсъждане и в немалко на брой решения на Конституционния съд<sup>14</sup>.

В областта на трудовото право, с новия закон се въвеждат **забрани и юридически задължения за работодателя** като страна по индивидуалното трудово правоотношение. Този законодателен подход произтича от същността на

---

<sup>9</sup> Анализ на съдържанието на този основен принцип на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Трудово право – обща част, с. 118-125; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 43-44.

<sup>10</sup> Дискриминацията като понятие не се съдържа в Конституцията. Кратък анализ на чл. 6 от Конституцията, обосноваване на равенството като основен конституционен принцип и основно право на гражданите вж. у **Друмева, Ем.** Уредба в Конституцията. Равенството като принцип, В: Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало, АПОИ и Инст. за правни науки при БАН, С., 2003, с. 127-134.

<sup>11</sup> Анализ на чл. 8, ал. 3 от КТ и на отменената вече т. 7 на § 1 от ДР на КТ относно видовото деление на дискриминацията на пряка и непряка вж. у **Мръчков, В.** Трудово право, 3-то изд., 2001, с. 71-72; **от него:** Дискриминацията в трудовите отношения, Общество и право, 2001, бр. 6, с. 17; **Григоров, Св.** Непряка дискриминация – нов момент в трудовото правоотношение, Труд и право, 2001, бр. 9, с. 11.

<sup>12</sup> Общо за правната уредба на забраната за дискриминация в българското право по отношение на различни категории граждани и в отделни сфери на общественния живот до приемането на Закона за защита срещу дискриминацията вж. **Илиева, Ир.** Уредба на принципа на равенството и недискриминацията в отделни закони, В: Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало, с. 135-168.

<sup>13</sup> § 1, т. 7 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е отменена с § 4, т. 1 от ПЗР на ЗЗДиск.

трудовете 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 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 индивидуалното трудово правоотношение<sup>15</sup>. При цялостния анализ на раздел I на глава II на закона се вижда, че материалноправната защита срещу трудова дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, функциониране (съществуване) и прекратяване<sup>16</sup>.

4. Две разпоредби на Закона за защита срещу дискриминацията са посветени на забраната за дискриминация при реализация на правото на работника или служителя на професионална квалификация и преквалификация и на правото на професионално развитие (израстване) – чл. 15 и чл. 24, ал. 2. Те са предмет на теоретичен анализ в следващите редове.

Според изискванията на чл. 15, предл. I от ЗЗДиск, работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 за професионално обучение и повишаване на професионалната

---

<sup>14</sup> Вж. напр. Реш. № 1 от 11 февруари 1993 г. по конст. д. № 23 от 1992 г. (ДВ, бр.14 от 1993г.); Реш. № 2 от 18 февруари 1998 г. по конст. д. № 15 от 1997 г. (ДВ, бр. 22 от 1998 г.); Реш. № 2 от 21 януари 1999 г. по конст. д. № 33 от 1998 г. (ДВ, бр. 8 от 1999 г.).

<sup>15</sup> Навсякъде в текста понятията “работодател” и “предприятие” се използват със съдържанията, които им дава законът в § 1, т. 1 и т. 2 от ДР на КТ. За другата страна по индивидуалното трудово правоотношение се използва преимуществено наименованието “работник и/или служител” като обобщаващо и употребявано в КТ и другите нормативни актове, като на места за краткост се използва само “работник”.

<sup>16</sup> Това е удачно законодателно разрешение, с оглед по-доброто възприемане и прилагане на правната уредба, но в същото време е и още едно доказателство, че тези разпоредби трябваше да намерят своето систематично място в съответните глави и раздели на трудовия закон – Кодекса на труда.

Вж. подробно **Стайков, Ив.** Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение, Съвременен право, 2003, бр. 6, с. 16-31; **от него:** Защита от дискриминация на работници и служители с намалена работоспособност, Правен преглед, 2004, бр. 1, с. 101-116; Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място, Юридически свят, 2004, бр. 1, с. 117-134; Защита от дискриминация при наемане на работа, В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. I. Сборник в памет на доц. Ел. Христова. УИ „Св. Кл. Охридски”, С., 2004, с. 128-149.



квалификация и преквалификация. Посоченото социално-икономическо и правно значение на професионалната квалификация са основанието законодателят да включи норма с такова съдържание в антидискриминационния закон. Възможните прояви на актове на дискриминация от работодателя в тази област имат не само собствен негативен ефект, но и пряко отношение към други аспекти на трудовото правоотношение като например трудово възнаграждение и професионално израстване. Те са в състояние не само да влошат в психологически план отношенията между работодателя и засегнатия работник или служител, но и да надхвърлят рамките на сега съществуващото между тях трудово отношение. Дискриминационният акт във връзка с професионалното обучение и повишаването на професионалната квалификация и преквалификация на един работник има не само отрицателен моментен ефект, но и потенциални и продължителни във времето негативни последици. Имам предвид това, че като следствие от акт на дискриминация, пропуснатата и неосъществена в настоящето възможност работникът да получи професионално обучение или да повиши професионалната си квалификация може в бъдеще да се яви като пречка за преместване на друга по-високоплатена и при по-благоприятни условия на труд работа при друг работодател. При голямата динамика на днешното социално-икономическо развитие, всяка пропусната възможност за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация или евентуално преквалификация, т. е. инвестиране в човешки капитал, намаляват значително конкурентноспособността на всеки потенциален работник, предлагащ на пазара на труда своята работна сила.

По същество правната норма съдържа едно **изпълнителско юридическо задължение** за работодателя – да предостави на работниците и служителите в неговото предприятие равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация. От една страна задължението е свързано с професионалното обучение, т. е. придобиване на професионална квалификация, а от друга страна – с повишаването на

професионалната квалификация или евентуална преквалификация. Но правно-логически в съдържанието на тази норма се съдържа и една **юридическа забрана за работодателя**. Последният не трябва да извършва актове на дискриминация на основата на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск по отношение на придобиване и повишаване на професионалната квалификация и/или преквалификация на неговите работници или служители. Юридическото задължение и юридическата забрана са неразривно свързани и взаимнодопълващи се аспекти на поведението на работодателя.

Теоретически и практически са възможни различни хипотези на работодателски дискриминационни актове, изразяващи се в неравни възможности за професионално обучение, повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, породени от наличието или липсата на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск спрямо определен работник или група работници. В следващите редове ще се обърне специално внимание на учебните отпуски, договора за ученичество, договора за повишаване на квалификацията и за преквалификация по чл. 234 от КТ и на някои въпроси на допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация, които правни институти могат да се разглеждат като възможно приложно поле на работодателски дискриминационни актове по отношение на материята на професионалната квалификация и преквалификация и професионалното развитие на работниците или служителите.

5. Основното целево предназначение на т.нар. **учебни отпуски** е да улеснят и подпомогнат работниците и служителите при повишаване на тяхното образование – общо или професионално, както и придобиване или повишаване на професионалната квалификация без откъсване от работа по трудовото правоотношение. Поради това те имат подчертано отношение към материята на професионалната квалификация и преквалификация. Завършването на съответно по вид и степен образователно равнище и придобитата професионална квалификация по принцип води до благоприятни изменения в трудовоправното положение на работника или служителя, изразяващи се във възлагане на нова, по-

високо квалифицирана работа и/или по-високо трудово възнаграждение. Тези отпуски са израз на законодателното виждане за едновременното съчетаване на действието на трудовото правоотношение и упражняването на конституционното право на образование, което има всеки гражданин (чл. 53, ал. 1 от Конституцията).

В Кодекса на труда са регламентирани два вида учебни отпуски в зависимост от непосредствената цел, за която се предоставят – отпуски за приемане в учебно заведение (чл. 170 и чл. 171, ал. 1, т. 2 от КТ) и отпуски за осъществяване на обучението (чл. 169 и чл. 171 от КТ). Някои от отпуските са платени, а други неплатени. При големите изменения и допълнения на КТ от март 2001 г. (ДВ, бр. 25 от 2001 г.) законодателят кардинално промени модела на правна уредба на този вид отпуски. Дотогава всички учебни отпуски бяха субективно право на работника или служителя като най-висока степен на правно признаване и утвърждаване на отпуските като социално благо. След промените по-голяма част от отпуските се нормираха като правна възможност на работника или служителя. Това е по-слаба форма на правна защита на отпуска, защото предоставянето и ползването му зависи от съгласието на работодателя, т. е. от преценката на последния. Всъщност законът говори за съгласие на работодателя работникът или служителят да учи в средно или висше училище без откъсване от производството (чл. 169, ал. 1 от КТ) или за съгласие работникът или служителят да кандидатства в училище, приемането в което става с изпит (чл. 170, ал. 1 от КТ). На практика, обаче въпросът стои не толкова за това дали е необходимо съгласието на работодателя работникът или служителят да кандидатства и впоследствие учи в средно или висше училище, а за съгласието да ползва определен учебен отпуск в тази връзка. Отпуските са необходими именно за това, за да може работникът да съчетава полагането на труд по трудово правоотношение и обучението си в съответното училище. Недавайки съгласието си за отпуск, работодателят индиректно възпрепятства в известна степен упражняването на правото на образование. Да се приеме, че работодателят има възможност да дава или не дава

съгласие за кандидатстване и обучение в учебно заведение, считам, че е теза, която не отговаря на духа и принципите на Кодекса на труда и Конституцията, и на конституционния принцип за демократична и правова държава (абз. 5 от Преамбюла и чл. 4, ал. 1 от Конституцията). Субективно право на работника или служителя останаха някои неплатени отпуски (чл. 170, ал. 2 и чл. 171, ал. 2 от КТ), които са алтернатива на платения отпуск за приемане в учебно заведение и на неплатен отпуск за обучение, когато за последните няма дадено съгласие на работодателя. Тези неплатени отпуски имат същото предназначение, но не само че са неплатени, но и са в размер, намален наполовина в сравнението с другите<sup>17</sup>.

Доколкото разрешаването и ползването на учебните отпуски, които са правна възможност на работника или служителя, е в зависимост от автономната преценка на работодателя, изразена чрез даване или недаване на съгласие, се открива възможността за извършване на дискриминационни актове спрямо конкретен работник или служител. Тези актове могат да имат различни проявни форми. Мотивиран от наличието на дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск работодателят може да откаже да даде съгласие за отпуск на определен работник, спрямо когото е налице съответния признак. При условие, че подобно съгласие е дадено за други работници или служители в същото предприятие, работодателят в случая ще третира по-неблагоприятно този работник в сравнение с останалите. Вярно е, че за платените учебни отпуски е предвидена като алтернатива неплатен отпуск в намален наполовина размер. Но това определено е по-неблагоприятно за работника в две насоки – неполучава възнаграждение за времето на отпуска и при това последният е в намален размер, което затруднява процеса на кандидатстване и обучение. Специално за платения отпуск за

---

<sup>17</sup> Кардиналността на промяната от м. март 2001 г. се изразява и в един по-общ аспект, касаещ института на отпуските. Преди принципът беше, че по правило всички платени отпуски са субективно право на работника или служителя, а някои от неплатените са субективно право, а други са само правна възможност. При сегашната правна уредба на учебните отпуски, принципът е обърнат – платените отпуски са правна възможност, а някои от неплатените отпуски са субективно право на работника или служителя. Единственото изключение остана за платения отпуск за подготовка и явяване на изпит, който има ученикът по договора за ученичество (чл. 231, ал. 3, изр. I от КТ) и който е субективно право на ученика.

обучение по чл. 169, ал. 3 от КТ, ако няма дадено съгласие за него, може да се ползва неплатен отпуск по чл. 171, ал. 2 от КТ и при сравнение на продължителността на двата вида отпуски се вижда, че намаляването на размера на неплатения отпуск фактически е повече от половината от размера на платения отпуск<sup>18</sup>. За платения учебен отпуск по чл. 169, ал. 1 от КТ в размер на 25 работни дни за всяка учебна година фактически няма възможност работникът да ползва неплатен отпуск в намален размер като алтернатива. Този отпуск има като конкретно предназначение работникът да посещава различните учебни занятия и дейности по предвидената учебна програма. Не може да се смята за негова алтернатива неплатения отпуск по чл. 171, ал. 1, т. 1 от КТ, който е за подготовка и явяване на семестриален изпит.

Друга проявна форма на дискриминация е, когато работодателят даде съгласие за платен учебен отпуск, но предложи на конкретния работник по-малък размер в сравнение с този, който ползват други учащи се без откъсване от производството работници или служители в предприятието. Това е и икономически изгодно за работодателя, затова защото той ще спести разходи за възнаграждение за времето на отпуска. Друг начин на дискриминиране е предлагането и настояването от страна на работодателя да се ползва отпуска по чл. 169, ал. 1 от КТ само наведнъж (вж. чл. 169, ал. 2, изр. II от КТ), при условие, че работникът или служителят е пожелал ползването му да бъде на части, предвид разписанието на учебната му програма и организацията на учебния процес и в предприятието има практика други учащи се работници или служители да ползват този отпуск за обучение на различни по размер части.

6. В глава XI от Кодекса на труда са регламентирани четири вида договори като правно средство за придобиване и повишаване на професионална

---

<sup>18</sup> Това се получава, защото в чл. 169 от КТ няма изрично посочване на въпросната алтернатива и на размер на неплатения отпуск, а чл. 171, ал. 2 от КТ изрично препраща към размерите на неплатения отпуск за обучение по ал. 1 на този член, който от своя страна предвижда по принцип по-нисък размер на неплатения отпуск в сравнение с платения.

квалификация и за преквалификация<sup>19</sup>. Тяхната правна същност и съдържание са различни, но всички те имат общо целево предназначение и пряко отношение към трудовоправния институт на професионалната квалификация. Договорът за първоначално придобиване на професионална квалификация по чл. 229 от КТ и договорите за повишаване на придобита или промяна на съществуваща и придобиване на нова професионална квалификация (т. нар. преквалификация) по чл. 234-235 от КТ, не са трудови, а ненаименувани граждански договори, защото нямат за предмет престиране и използване на работна сила<sup>20</sup>. Правоотношението, което възниква от тях като юридически факт е гражданско (облигационно), а не трудово. При договора за придобиване на квалификация по чл. 229 от КТ и договора за повишаване на квалификацията или за преквалификация по чл. 235 от КТ, между страните по тези два договора няма трудово правоотношение, т. е. те не са работодател и работник или служител. По съвсем друг начин стоят нещата при договора за повишаване на квалификацията или за преквалификация по чл. 234 от КТ. Той се сключва между страните по действащо трудово правоотношение, като съществува и се изпълнява едновременно и паралелно със съществуващия между тях трудов договор. За разлика от посочените договори, договорът за ученичество (чл. 230-233 от КТ) е трудов договор по правна същност, с тази особеност, че неговото съдържание включва като неразделно цяло обучението от страна на работодателя и усвояването на определена професия или занаят от ученика в процеса на престиране на работната сила на последния<sup>21</sup>. Този договор също има предназначение да бъде правно средство за придобиване на професионална квалификация, както между другото изрично го определя чл. 230, ал. 1, in fine от КТ.

---

<sup>19</sup> За основните черти на правната уредба на тези договори и за различните становища в правната доктрина относно тяхната видова класификация вж. **Мръчков, В.** Трудово право – специална част, с. 302-303; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 383-385.

<sup>20</sup> Вж. така **Мръчков, В.**, пак там, с. 302.

<sup>21</sup> За правната характеристика на договора за ученичество вж. подробно **Василев, Ат.** Трудов договор за ученичество, Юрид. сборник на БСУ, т. II, Университетско издателство, Бургас, 1994, с. 6-37.

Като се има предвид, че чл. 15 от ЗЗДиск регламентира задължението на работодателя да не дискриминира на основата на признак по чл. 4, ал. 1 свой работник или служител във връзка с професионалното му обучение и повишаване на професионалната му квалификация и преквалификация, то следва, че отношение към проблематиката на настоящото изследване имат само договорът за повишаване на квалификацията или за преквалификация по чл. 234 от КТ, и договорът за ученичество по чл. 230-233 от КТ. По отношение на другите, условно наричани договори на трудовото право по глава XI от Кодекса на труда, евентуалните актове на дискриминация, които едно лице, имащо правното качество на работодател, може да извърши спрямо друго лице, попадат в приложното поле на най-общата забрана за всякаква пряка или непряка дискриминация по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск.

Във връзка с **договора за ученичество** са възможни различни прояви на дискриминационни актове. Ако в периода на преговаряне и сключване на този специфичен трудов договор работодателят извърши акт на дискриминация по отношение на бъдещия ученик, мотивиран в поведението си от наличието или липсата на признак по чл. 4, ал. 1 от закона, ще сме в приложното поле на някоя от хипотезите на забраните по чл. 12 от ЗЗДиск. Такива ще са например следните случаи: работодателят обявява свободно работно място (длъжност), с цел обучение на постъпилото лице по определена професия или специалност, необходима за изпълнение на трудовата функция, свързана с тази длъжност и постави в обявата изискване, свързано с някой от признаците по чл. 4, ал. 1; работодателят иска от кандидат-ученика предоставяне на информация за наличието или липсата на дискриминационен признак преди сключване на договора за ученичество; работодателят откаже да сключи такъв договор и да обучава бременна жена или майка на малко дете; работодателят въобще отказва сключването на договор за ученичество, когато е разбрал, че спрямо потенциалния ученик е налице някой признак по чл. 4, ал. 1.

С не по-малка острота се поставя проблема за евентуална дискриминация при определяне на договорното съдържание (задължително необходимо и допълнително факултативно) на договора за ученичество. По отношение на всеки един елемент от това съдържание работодателят може да извърши акт на дискриминация спрямо конкретен ученик и да го постави в по-неблагоприятно положение спрямо други негови такива ученици в предприятието. Дискриминация може да има спрямо формата, мястото и времетраенето на обучението, както и всякакви други въпроси, свързани с осъществяването на обучението (чл. 230, ал. 2 от КТ). Например работодателят провежда за конкретен ученик само теоретично обучение, без практически занимания, или последните са с по-малка продължителност, спрямо тези за другите ученици. За този ученик в договора е предвидено по-кратко време за обучение (в рамките на законовия максимум от шест месеца) в сравнение с утвърдената и приложима спрямо другите ученици практика в предприятието. В договора може да се включи клауза за твърде високо по размер обезщетение при неизпълнение на задълженията на ученика, като в същото време, работодателят да няма задължение за обезщетение, ако той не изпълни своите договорни задължения, или размера на неговото обезщетение да е значително по-нисък. Така се нарушават не само общите принципи на договорното право за еквивалентност и справедливост в отношенията между страните и адекватност на обезщетението за причинени вреди при неизпълнение на договорни задължения. Когато клаузата за обезщетение се различава от подобните клаузи в договорите на другите ученици и това е продиктувано от намерение за дискриминация, работодателят е в нарушение и на забраната за дискриминация по чл. 15 от ЗЗДиск.

Прояви на дискриминационно по-неблагоприятно третиране от работодателя спрямо ученика са възможни и при определянето на срока, през който ученикът се задължава да работи при работодателя по придобитата квалификация при успешното завършване на обучението си (чл. 230, ал. 3 от КТ). Дискриминационна по същество ще бъде клауза в договора за ученичество,



съгласно която ученикът ще работи при работодателя за срок по-дълъг, отколкото е договорен с други ученици в предприятието (разбира се в рамките на предвидения от закона максимален тригодишен срок). Възможен е и обратният вариант – значително по-кратък срок (например само шест месеца), което от друга страна създава потенциалната опасност след изтичането на срока работникът да остане без работа и точно това да е било дискриминационното намерение на работодателя. Предвид задължението на работодателя по чл. 230, ал. 4 от КТ да заплаща трудово възнаграждение за престирания от ученика в процеса на обучението труд може също да има опити за дискриминационни актове, като за тях на общо основание важи казаното по-горе при анализа на чл. 14, ал. 1 от ЗЗДиск.

Потенциално възможни са актове на дискриминация и при завършването на обучението на ученика и признаването от работодателя на квалификацията му. Имам предвид това, че работодателят, поради желание да дискриминира на основата на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск, може да приложи различни критерии спрямо отделните ученици при оценяването на резултатите от теоретико-практическия изпит. Така при отрицателна оценка от изпита, която обаче не е реална, а субективно обусловена от дискриминационен мотив, ще се стигне до незавършване на обучението от ученика по неуважителни причини. Като правна последица на това, работодателят ще се освободи от задължението си да приеме на работа ученика съобразно придобитата квалификация и нещо повече – ще претендира за обезщетение по чл. 232, ал. 3 от КТ. Подобен дискриминационен акт много осезателно засяга правата на ученика, като му причинява не само материални вреди и потенциални бъдещи загуби на трудови доходи поради липсата на работа, но и морални вреди, предизвикани от субективното неправилно оценяване на неговите знания, умения и постижения в обучението, психологически дискомфорт и т.н.

Ще е налице дискриминационен акт и при уговарянето на по-малък по размер платен отпуск за подготовка и явяване на теоретико-практическия изпит, в

сравнение с този на другите ученици, който от друга страна да е недостатъчен за пълноценната подготовка за изпита предвид обемността и трудността на знанията и уменията, характерни за изучаваната професия или специалност. Това може обективно да доведе до недобрата подготовка на ученика за изпита и до неблагоприятните последици, които се посочиха по-горе. В зависимост от конкретната формулировка на клаузата в договора, в повече случаи ще има акт на непряка дискриминация. Привидно неутралния характер на подобна клауза произтича от свободата на договарянето, но нейното приложение води до фактическото поставяне на ученика на основата на признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск в по-неблагоприятно положение в сравнение с другите ученици в същото предприятие.

При договарянето на условията и сключването на **договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация** по чл. 234 от КТ, работодателят може да извърши различни по проявна форма актове на дискриминация. В отклонение от постоянната практика при сключване на подобни договори с други работници или служители от неговото предприятие, работодателят, мотиван от наличието или липсата на дискриминационен признак по отношение на конкретен работник или служител, може да настоява за включването на дискриминационни клаузи в договора или клаузите така да бъдат формулирани, че без пряко да противоречат на императивна правна норма, да имат за последица непряка дискриминация на този работник или служител. Работодаателят може да иска при определяне на мястото на обучение това да бъде определено учебно заведение, което не е в същото населено място, където е и местоживеенето на работника, въпреки че и в него има такова учебно заведение. Въпреки, че практиката е работниците или служителите от това предприятие да повишават професионалната си квалификация в учебното заведение по местонахождение на предприятието, засегнатият работник или служител е принуден да проведе обучението си в далечно населено място, което неминуемо ще му създаде допълнителни затруднения. Същото се отнася и за формата на обучението.

Работодателят предлага някоя от възможните форми на обучение (редовно, задочно, вечерно, кореспондентско и т.н.), която в случая е крайно неподходяща предвид например семейното положение на работника или служителя, и в същото време е отклонение от следваната практика спрямо другите работници или служители. По отношение на времето за обучение (обособено в съчетание с мястото и формата на провеждането му) е възможно работодателят да държи това да бъде в извънработно време, въпреки че други негови работници или служители повишават професионалната си квалификация като се обучават в рамките на работното време. По този начин работникът се лишава от голяма част от времето за междудневна и седмична почивка, от свободно време за изпълнение на негови семейни и обществени задължения и упражняване на права. Поради намаленото време за отдых и почивка, като следствие се стига до намаляване на неговата трудова производителност, а това може да рефлектира и върху количественото и качествено изпълнение на трудовите му задължения и оттам върху трудовото възнаграждение. Вижда се докъде може да стигне в своите последици един дискриминационен акт на работодателя в разглежданата хипотеза.

Определянето на финансовите и битовите условия за времето на обучението на работника или служителя (чл. 234, ал. 2, т. 3 от КТ) са сред най-деликатните аспекти на този договор. Практиката е обучението за повишаване на квалификацията или за преквалификация на работник или служител да се финансира от работодателя. Това е типична проявна форма на инвестиция в човешки капитал, за което стана дума по-горе. Направените финансови разходи за обучението се включват в цената на работната сила и впоследствие не само трябва да се възстановят, но и да донесат принадена стойност при използване на престираната от този работник работна сила с вече по-високо качество. В това е икономическия и правен смисъл на задължението на работника да работи при работодателя определен срок след завършването на обучението си, което може да бъде включено в допълнителното договорно съдържание на договора (чл. 234, ал. 3, т. 1 от КТ). В отклонение от тази практика, работодателят може да иска

разходите за обучението да се поемат изцяло или частично от работника, което до известна степен обезмисля сключването на подобен договор. За разлика от уговореното с други работници или служители от неговото предприятие, повишаващи професионалната си квалификация на базата на такъв договор, спрямо конкретен работник или служител работодателят може да договори битови условия, които са по-неблагоприятни и така да се наруши равенството в третирането. Такива случаи са, когато работодателят не приеме да заплаща наемната цена за квартирата на работника или служителя, транспортните разходи и евентуално дневни командировачни пари, когато обучението се провежда в друго населено място, различно от местонахождението на предприятието.

При подобни условия поставени от работодателя, в много случаи работникът или служителът просто ще бъде принуден да се откаже от сключването на договора и обучението за повишаване на професионалната си квалификация. Последниците са същите, както и ако работодателят изрично откаже да сключи подобен договор с работник или служител, спрямо когото е налице признак по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск. Несключването на договора има за резултат невъзможността работникът да бъде преместен на по-висококвалифицирана длъжност и по-високо трудово възнаграждение. Пропуснатата възможност да повиши своята професионална квалификация или да се преквалифицира се отразява негативно и в перспективен план за цялостната му трудова кариера.

7. По отношение на материята на професионалната квалификация и възможните дискриминационни актове на работодателя в тази връзка, с цел пълнота на настоящото изследване, е необходимо да се обсъдят и някои въпроси на **допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация**<sup>22</sup>. Правната уредба на този институт се съдържа в дял IV на част

---

<sup>22</sup> Тъй като няма отношение към предмета на настоящото изследване, не се анализира въпроса за допълнителното доброволно осигуряване за безработица, въпреки че негова уредба в Кодекса за социално осигуряване е свързана с тази за допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация и едно осигурително дружество може да учреди и управлява по един фонд за допълнително доброволно осигуряване за безработица и един фонд за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация – вж. чл. 265, ал. 3 от КСО.

II от КСО – чл. 260-316<sup>23</sup>. Кодексът разглежда професионалната квалификация като осигурен социален риск по допълнителното доброволно социално осигуряване<sup>24</sup>. Във фондовете за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация, които се учредяват и управляват от лицензирани осигурителни дружества за безработица и/или професионална квалификация могат доброволно да се осигуряват или да бъдат осигурявани работниците и служителите по трудово правоотношение (чл. 262, ал. 1, т. 1 от КСО), като с това те придобиват вторичното правно качество на осигурени лица<sup>25</sup>. Осигуреното лице във фонд за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация има осигурителни права да получи средства за обучение за начална професионална квалификация, ако няма такава; допълнителна квалификация по професия или специалност; преквалификация или образование от по-висока степен (чл. 294 от КСО). Осигурителните права на ползване на средства за обучение от индивидуалната партида на осигуреното лице или на осигурителя се пораждат при настъпване на осигурителен случай – възникване на потребност от придобиване на начална професионална квалификация, допълнителна квалификация, преквалификация или образование от по-висока степен.

Осигуряването в такъв фонд става чрез сключване на писмен договор с осигурителното дружество за безработица и/или професионална квалификация, от една страна, и осигуреното лице или осигурителя, от друга страна. Осигурители за своите работници или служители са работодателите и тяхно е задължението да внасят осигурителни вноски в съответния фонд (чл. 282, ал. 1, т.

---

<sup>23</sup> Обн., ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. и доп. от ДВ, бр. 67 от 2003 г., когато е приета сега действащата правна уредба на допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация.

<sup>24</sup> Материята на допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация се включва в предмета на правно регулиране на осигурителното право като самостоятелен правен отрасъл. Тука тя е предмет на изследване само по отношение на някои нейни частни аспекти, имащи отношение към въпроса за защитата от дискриминация на работниците или служителите при упражняване на правото им да получават и/или повишават професионалната си квалификация.

<sup>25</sup> Подробности за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация, осигурителните правоотношения, които възникват и се развиват и други въпроси в тази връзка вж. **Мръчков, В.** Осигурително право, 3-то изд., Сиби, С., 2003, с. 408-419. Проф. Мръчков с основание критикува законодателното виждане за професионалната квалификация като осигурен социален риск – вж. с. 345-347.

2 във връзка с чл. 281, ал. 1 от КСО). Сключването на осигурителен договор от работодателя за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация на своите работници може да бъде обусловено от намерението му впоследствие да сключи договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация по чл. 234 от КТ. Когато осигурителният договор се сключва между осигурителя и осигурителното дружество за професионална квалификация, той е в полза на осигурените лица, т. е. в полза на работниците или служителите. Внасянето на осигурителни вноски от осигурителя не задължава осигуреното лице да прави вноски за своя сметка (чл. 282, ал. 2 от КСО). За валидността на този осигурителен договор се изисква предварителното писмено съгласие от работника(ците) или служителя(ите), в чиято полза се сключва договора (чл. 304, ал. 2 и 3 от КСО). Именно тази хипотеза на провеждане на допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация има пряко отношение към обсъжданата тема за възможните дискриминационни актове на работодателя спрямо работника.

В чл. 283 от КСО се съдържа забрана за дискриминация, съгласно която осигурителят не може да откаже допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация на работници и служители на основание на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически или други убеждения, религия или вяра, членуване в синдикални или други обществени организации и движения, семейно, обществено и материално положение и наличие на психически и физически увреждания. Тази разпоредба преповтаря дискриминационните признаци по чл. 8, ал. 3 от КТ, с изключение на признака “сексуална ориентация”. В същото време в нормата не са посочени някои от признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск като етническа принадлежност, гражданство, образование, лично положение. Обяснението за това е, че посочената норма на Кодекса за социално осигуряване е въведена като позитивно право преди приемането на Закона за защита срещу дискриминацията. Като се има предвид, че Законът за защита срещу дискриминацията е по-нов по

време закон и че съгласно неговия чл. 6 забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи, то той е приложимото обективно право и спрямо забраната за дискриминация при отношенията между работодател и работници или служители по повод на допълнителното доброволно осигуряване за професионална квалификация.

В чл. 283 от КСО е уредено, че осигурителят, т.е. работодателят “не може да откаже” допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация на работници и служители на основание на някой от изброените дискриминационни признаци. Това означава, че работодателят не може да откаже да сключи осигурителен договор за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация, който да има действие за конкретен работник и служител или група работници и служители, като последните са трето ползващо се лице (бенефициент) по този договор. На практика това се свързва със задължителния реквизит в съдържанието на осигурителния договор – обхвата на осигуровките (чл. 305, т. 2 от КСО). Когато осигурителният договор се сключва между осигурителя-работодател и осигурителното дружество за професионална квалификация, съдържанието на този реквизит включва поименното посочване на работниците или служителите в предприятието, които ще бъдат осигурените лица за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация. Воден от дискриминационни намерения работодателят може да не посочи като осигурено лице негов работник или служител, когото е узнал или предполага за наличието на дискриминационен признак у този работник или служител. По този начин извършеният акт на дискриминация пречатства възникването и впоследствие съществуването на осигурително правоотношение по допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация за засегнатия работник или служител. При възникнала необходимост за работника или служителя да повиши своята професионална квалификация или да придобие нова квалификация по друга професия или специалност, както и да получи

образование от по-висока степен, работодателят може да откаже сключването на договор по чл. 234 от КТ с мотива, че този работник или служител няма допълнителна осигуровка за това, която да покрие финансовите разходи за предстоящото обучение. Така извършеното правонарушение от работодателя при нарушаване на забраната за дискриминация по чл. 283 от КСО служи като “оправдание” за едно ново неблагоприятно третиране на работника или служителя и води до невъзможността последният да упражни правото си на повишаване на професионалната квалификация или преквалификация. Неблагоприятните последици от дискриминационния акт се развиват и задълбочават във времето. Неосигуреният по вина на работодателя работник или служител няма равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация спрямо другите допълнително осигурени работници или служители от същото предприятие, В този смисъл отказът на осигурителя-работодател да включи определен работник като осигурено лице при сключването на осигурителен договор за допълнително доброволно осигуряване за професионална квалификация, може да се разглежда и като нарушаване на императивната забрана за дискриминация по чл. 15 от ЗЗДиск.

8. В чл. 15 от ЗЗДиск е нормирано и друго юридическо задължение за работодателя, свързано с динамичното развитие на индивидуалното трудово правоотношение. Работодаателят е длъжен да предоставя на работниците и служителите **равни възможности за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг**, без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. Наред със задължението и тука се съдържа и една забрана, адресирана до работодателя – да не дискриминира работник или служител, като чрез непредоставяне на възможности го възпрепятства в професионалното израстване. Това задължение се изпълнява и забраната се спазва като работодателят прилага еднакви критерии при оценката на трудовата дейност на всички свои работници или служители в предприятието.



Професионалното израстване на един работник или служител има различни аспекти на проявление. Най-често това се свързва с преместването му на друга по-висококвалифицирана и по дефиниция и по-високоплатена длъжност. Правно-технически това става чрез изменение на трудовото правоотношение (по-конкретно на трудовата функция) по реда на чл. 119 от КТ. Възможно е и без промяна на трудовата функция (длъжността) работодателят да повиши едностранно (чл. 118, ал. 3 от КТ) основното или допълнителните трудови възнаграждения на съответния работник или служител, защото неговата лична производителност се е повишила. Това в повечето случаи се дължи на новопридобита или повишена налична професионална квалификация. Възлагането на нови трудови задължения за работника или служителя и включването им в длъжностната му характеристика, особено ако те са свързани с отговорности по управлението или контрола в предприятието, говори за повишено доверие на работодателя към този работник или служител и също може да се разглежда като аспект на професионалното израстване. Професионалното израстване в психологически план се разглежда от работника или служителя като израз на цялостна положителна оценка за неговата трудова дейност. В този смисъл то има голямо морално значение като компонент на неговия социален статус и влияе върху отношенията му с колегите в работата, в семейството и цялото му социално обкръжение.

Това второ юридическо задължение е логически свързано със задължението на работодателя да предоставя на работниците и служителите равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация или преквалификация. Желанието на работника да придобие начална професионална квалификация по определена професия или специалност, да повиши професионалната си квалификация, да получи по-високо по степен образование или да се преквалифицира, най-често е обусловено от намерението му впоследствие да се стигне до израстване в трудовата кариера, преместване на по-

квалифицирана и високоплатена длъжност, повишаване на основното трудово възнаграждение за работата, която изпълнява.

Но посоченото задължение е свързано пряко и със задължението на работодателя по чл. 14, ал. 3 от ЗЗДиск да изработи и прилага еднакви за всички работници или служители критерии за оценка на трудовото им изпълнение. Наличието на такива обективни критерии и тяхното недискриминационно прилагане е предпоставка за вземането на едно правилно и обосновано решение от работодателя да повиши или да не повиши в длъжност негов работник или служител. Затова в чл. 15, *in fine* от закона отново е посочено задължението на работодателя да прилага еднакви критерии при оценката на дейността на работниците или служителите. По същество критериите за оценка по чл. 15 са същите тези, за които говори и чл. 14, ал. 3 от ЗЗДиск. От гледище на законодателната техника може да се направи критика на ненужното повторение на работодателското задължение за изработване и прилагане на еднакви за всички работници или служители критерии за оценка на трудовото им изпълнение в две разпоредби – чл. 14, ал. 3 и чл. 15 от закона. Двете разпоредби са в пряка логическа връзка, което се извежда и при логическото и систематическото им тълкуване. В разпоредбата на чл. 14, ал. 3 се набляга повече на изработването (определянето) на тези критерии, които трябва да са еднакви като съдържание, а в чл. 15 е нормирано задължението за еднаквото им прилагане. **De lege ferenda** при новелизация на закона това несвършенство може да бъде преодоляно чрез съответно прередактиране на двете норми, като нормата на чл. 15, предл. II се включи по подходящ начин в редакцията на чл. 14, ал. 3 от ЗЗДиск.

По отношение на използвания в чл. 15 от ЗЗДиск израз “израстване в длъжност или ранг” може да се приеме, че той се отнася за професионалното израстване на държавните служители в държавната администрация. Този извод се подкрепя от разпоредбата на чл. 28 от ЗЗДиск, съгласно която раздел I на глава втора от Закона за защита срещу дискриминацията – защитата при упражняване на правото на труд, се прилага съответно и към служебните правоотношения.

Безспорно това се отнася и за служителите в държавната администрация, работещи по трудово правоотношение. Но няма законова пречка и частен работодател да предвиди в утвърденото от него щатно разписание различни длъжности или степени на длъжност, както и рангове за определена трудова функция. Това е въпрос на управленска и нормативна работодателска власт и за предпочитания при използваната терминология, а не по същество. Професионалното израстване на работник в едно частно предприятие ще се изразява именно в повишаване в длъжност или ранг по отношение на възложената и изпълнявана трудова функция.

9. Пряко отношение към проблематика на забраната за дискриминация по отношение на професионалната квалификация на работниците и служителите и тяхното професионално развитие има и разпоредбата на чл. 24, ал. 2 от ЗЗДиск. Съгласно нея, работодателят има юридическото задължение, при равни други условия да насърчава професионалното развитие и участието на работници и служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред работниците или служителите, извършващи определена работа или заемачи определена длъжност. Законодателят е предвидил **насърчителна мярка** за преодоляване на дисбаланса между двата пола или представителите на различни етнически групи в предприятието и за постигане на равенство в третирането и във възможностите, но вече в етапа на функциониране на индивидуалното трудово правоотношение. По-конкретно приложното поле на правната норма е свързано с реализацията на правото на професионална квалификация и преквалификация и професионално развитие на работниците или служителите. Въпреки, че в текста на чл. 24, ал. 2 от ЗЗДиск изрично не се говори за придобиване и/или повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, следва да се приеме, че нормата е относима и към този елемент от условията на труд, защото посоченото в нормата “професионално развитие” е иманентно свързано с проблемите на професионалната квалификация и преквалификация. Чрез придобиване на

начална професионална квалификация, повишаване на квалификацията и/или евентуална преквалификация се открива пътя пред работника и за едно успешно и обективно оправдано професионално развитие, с всички произтичащи от това за него благоприятни правни и социални последици. Може да се каже, че правото на професионално развитие е производно от и е следствие на правото на професионална квалификация и/или преквалификация.

В чл. 24, ал. 2 законодателят не е поставил условието, което се съдържа в първата алинея – необходимостта за постигане целите на този закон. В ал. 2 е предвидено друго **законово условие** – наличието на равни други условия, като сравнението е между работника, спрямо когото следва да се приложи насърчителната мярка и други работници или служители в същото предприятие. Не случайно казвам “други”, а не “всички останали” работници или служители в предприятието. Сравняват се само сравними (близки, подобни) помежду си по определени критерии неща. Само тогава може да се каже, дали спрямо тях има или няма равни други условия.

Ограниченията при сравнението са две. На първо място това е половата и/или етническата принадлежност на лицата. За отчитане наличието или липсата на равни други условия е необходимо сравнение между лица, принадлежащи към различен пол или етническа група. Работодателят е длъжен да направи оценка на нормата на представителство на всеки от двата пола и на представените в предприятието етнически групи. Само така ще се стигне до извода, кой пол и/или етническа група са по-слабо представени в предприятието. След това се прави и втората преценка – дали съответният работник, принадлежащ към по-слабо представения пол или етническа група, работи при равни други условия спрямо работниците, принадлежащи към другия пол или по-голямата по численост етническа група.

Второто ограничение е свързано с изискването за равенство на всички други условия на труд. Законът говори за “други условия”, защото разглежда принадлежността на един работник или служител към по-слабо или по-силно

представения пол или етническа група в трудовия колектив като едно своеобразно условие на труд, което има съществено значение за цялостното функциониране на трудовото правоотношение и за упражняването на трудовите права и изпълнението на трудовите задължения на страните по него. Индиция за характера на тези други условия на труд се съдържа във финалната формулировка на разпоредбата на чл. 24, ал. 2 – “работниците или служителите, извършващи определена работа или заемали определена длъжност”. Използваните в закона изрази “определена работа” и “определена длъжност” говорят за еднаквост на изпълняваната трудова функция. И това трябва да е водещата идея при тълкуването на чл. 24, ал. 2. Законът има предвид прилагане на насърчителна мярка от работодателя спрямо работници или служители, принадлежащи към определен пол или етническа група, когато те са по-слабо представени сред множеството работниците или служителите, изпълняващи определена и еднаква за всички тях по характер трудова функция. Мисля, че други елементи от условията на труд, както и преценката за равенство или еднаквост между тях, в случая нямат правно значение. Тези други елементи до голяма степен са производни и са функция на възложената и изпълнявана от работника или служителя трудова функция. Поради еднородността на трудовата функция нещата стават сравними и само тогава може да възникне необходимост от придобиване или повишаване на професионалната квалификация и да се говори за професионално развитие на един или друг работник или служител. Тогава възниква и правната необходимост, и задължението на работодателя да приложи насърчителната мярка по чл. 24, ал. 2 от ЗЗДиск спрямо даден работник или служител в предприятието.

Като заключение в тази връзка, следва да се обобща, че само при наличието на тези **две предпоставки и ограничения** – принадлежност на конкретния работник или служител към по-слабо представения пол или етническа група и наличие на равенство в условията на труд спрямо другите посочени работници или служители, работодателят има задължението да насърчава този работник или

служител при реализацията на правото му на професионална квалификация (преквалификация) и правото му на професионално развитие.

### **Библиография:**

1. Василев, Ат. Трудов договор за ученичество. – Юридически сборник на БСУ, том II, Университетско издателство, Бургас, 1994, с. 6-37.
2. Василев, Ат. Трудово право. БСУ, Бургас, 1997.
3. Григоров, Св. Непряка дискриминация – нов момент в трудовото правоотношение – Труд и право, 2001, бр. 9, с. 11.
4. Друмева, Ем. Уредба в Конституцията. Равенството като принцип. – В: Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало. АПОИ и Институт за правни науки при БАН, С., 2003, с. 127-134.
5. Илиева, Ир. Уредба на принципа на равенството и недискриминацията в отделни закони. – В: Европейско и национално антидискриминационно правно регулиране. Учебно помагало. АПОИ и Институт за правни науки при БАН, С., 2003, с. 135-168.
6. Йосифов, Н. – В: Кр. Милованов, Н. Йосифов, Трудово право. Част II, НИИПП “Г. Димитров”, С., 1989, с. 5-40.
7. Йосифова, М. Професионална квалификация на работниците и служителите. – Труд и право, 2002, бр. 9, с. 49 и сл.
8. Мингов, Ем. Професионалната квалификация на работниците. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда, С., 1986, с. 67-74.
9. 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.
10. Мръчков, В. Трудово право – обща част. Сиби, С., 1996.
11. Мръчков, В. Трудово право – специална част. Сиби, С., 1997.
12. Мръчков, В. Трудово право. 3-то прераб. и доп.. изд. Сиби, С., 2001.

13. Мръчков, В. Дискриминацията в трудовите отношения. – Общество и право, 2001, бр. 6, с. 17.
14. Мръчков, В. Осигурително право. 3-то прераб. и доп. изд., Сиби, С., 2003.
15. Рийч, Р. Б. Трудът на нациите. УИ “Св. Кл. Охридски”, С., 1991, с. 11-15.
16. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, бр. 6, с. 16-31.
17. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници и служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, бр. 1, с. 101-116.
18. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, бр. 1, с. 117-134.
19. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Елисавета Христова. УИ „Св. Кл. Охридски”, С., 2004, с. 128-149.
20. Франц, В. Пазарът на труда. С., 1996, с. 107-111.