

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Anti-discrimination aspects of collective bargaining

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2007

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107232/>
MPRA Paper No. 107232, posted 20 Apr 2021 14:48 UTC

АНТИДИСКРИМИНАЦИОННИ АСПЕКТИ НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

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

I. Повече от три години действа Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр)¹. В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена материалноправната защита от дискриминация при упражняване на правото на труд – 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 задължения². 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 норми³. С тях се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и предотвратяване на всички форми на дискриминация като един от основните общи принципи на трудовото право⁴. По този начин се изгражда цялостната философия и конкретните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство⁵.

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

² В глава IV се съдържа процесуалноправната защита срещу всички възможни актове на дискриминация, включително и трудова. Законодателят урежда два независими начина на процесуалноправната защита – производство пред Комисията за защита от дискриминация (чл. 50-70), което е административно по характер, и съдебно исково производство (чл. 71-75), което съдържа специални гражданскопроцесуални норми в сравнение с общи правни норми и принципи на Гражданския процесуален кодекс.

³ В българското право общата правна уредба на забраната за дискриминация при упражняване на правото на труд се съдържа в чл. 6, ал. 2 Конст.; чл. 8, ал. 3 КТ; чл. 7, ал. 4 ЗДСл; чл. 2 и чл. 23 ЗНЗет.

⁴ За този основен принцип на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 4-то изд. С: Сиби, 2004, с. 66-75; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 43-44.

⁵ Вж. подробно **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; **от него:** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.

Материалноправната защита от дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, изпълнение и прекратяване. Антидискриминационните норми се отнасят до почти всички правни институти на трудовото право, като с малки изключения, подредбата им в раздела на Закона за защита от дискриминация следва правната систематика и логика на Кодекса на труда⁶.

II. Член 13 и следващите от Закона за защита от дискриминация регламентират различни забрани и юридически задължения за работодателя, свързани с осъществяването на индивидуалното трудово правоотношение. Забраните за работодателя са формулирани като **юридически задължения за действия** в качеството му на страна по трудовото правоотношение. Но зад всяко задължение за действие се открива и едно второ юридическо задължение – **за бездействие**, за въздържане от действия, представляващи дискриминационни актове. Разглеждайки в единство всичките забрани, се извежда изводът, че при осъществяването на трудовото правоотношение работодателят, упражнявайки своята работодателска власт (нормативна, управленска, дисциплинарна) е длъжен да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците в своето предприятие.

От друга страна, всяка една от законовите забрани е доразвитие на основно трудово задължение на работодателя по трудовото правоотношение. Забраната за дискриминация, разгледана като **юридическо задължение за работодателя**, кореспондира на субективното право на работника или служителя на равно третиране и на равни възможности при упражняване на неговите трудови права. От гледна точка на целта на тези забрани за дискриминация, се вижда, че тяхното изпълнение от работодателя е същевременно изпълнение и на едно специфично за него юридическо трудово задължение – да пази достойнството на работника

⁶ Това е удачно законодателно решение, с оглед по-доброто възприемане и прилагане на правната уредба, но в същото време е и доказателство, че тези разпоредби следваше от гледна точка на юридическата техника и кодификацията на българското законодателство да намерят своето систематично място в основния трудов закон – Кодекса на труда.

или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение (чл. 127, ал. 2 КТ). Всеки акт на дискриминация в една или друга степен накърнява човешкото достойнство. Това е особено подчертано при трудовите отношения, защото по-голяма част от съзнателния човешки живот преминава в труд, а преобладаваща част от трудещите се полагат труда си по трудови правоотношения.

Съгласно чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр работодателят е длъжен да осигури еднакви условия на труд на всички работници и служители в неговото предприятие без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. Използваният от закона термин “условия на труд” следва да се разбира като **всички условия по предоставянето и използването на работната сила на работника или служителя**. Може да се направи изводът, че използвайки термина “условия на труд”, законодателят има предвид **предмета на индивидуалното трудово правоотношение**, неговото многообразно вътрешно съдържание и динамично развитие. Задължението на работодателя по чл. 13, ал. 1 ЗЗДискр се отнася до всички възможни аспекти и елементи на условията на труд по индивидуалното трудово правоотношение.

Задължението на работодателя за осигуряване на еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр трябва да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен да осигури **равни условия на труд** за всички работници и служители в неговото предприятие. В правото понятията “равенство” и “еднаквост” имат съвсем различен смисъл и съдържание. Не всяка еднаквост води до юридическо равенство. Законът за защита от дискриминация има предвид равенството пред закона, равноправието във възможностите, юридическа равнопоставеност при придобиването и упражняването на субективните трудови права и изпълнението на юридическите задължения от всички работници и служители в предприятието. Третирането, т.е. отношението на работодателя към работниците може да бъде еднакво, но не и условията на труд, които им осигурява. Нееднаквото третиране и нееднаквите условия на труд невинаги

означават дискриминация и нарушаване на равенството в юридически смисъл. В някои случаи, при спазване на законовите разпоредби, нееднаквото (различното) третиране на определени работници ще бъде равно третиране на тези лица спрямо други лица – равно третиране в смисъл на прилагане на равна мяра, на равно отношение към възможностите и правата на всички лица. Различното, но равно третиране в случая ще бъде законосъобразно поведение в преследване на обществено и правно значима цел⁷.

III. 1. Различните аспекти на условията на труд, разбирани като предмет на индивидуалното трудово правоотношение, могат да бъдат установени в нормативни актове от различна степен или договаряни с конкретен работник при сключване на трудовия договор или на споразумението по чл. 107 КТ при конкурса. Някои аспекти на условията на труд могат да бъдат определяни едностранно от работодателя чрез отдаване на задължителни за работниците нареждания (разпореждания) относно изпълнението на трудовите им задължения.

Голяма част от условията на труд в съответното предприятие се определят във вътрешните актове на работодателя. Тези актове са израз на т.нар. местно (локално, вътрешно) регулиране на трудовите отношения, което се осъществява в конкретното предприятие и се прилага само спрямо работниците и служителите в него. 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 нормативните актове за неговото прилагане, с които се установяват специфични права и задължения на работодателя и на работниците с оглед на отделни професии и дейности.

⁷ Вж. подробен анализ на тази разпоредба в **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, № 4, 2005, с. 30-49.

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 на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. 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 множествена дискриминация по смисъла на § 1, т. 11 ДР на ЗЗДискр - дискриминация на определени групи работници или служители, основана на повече от един от признаците по чл. 4, ал. 1 от закона.

2. Когато работодателят е сключил **колективен трудов договор** (КТД), последният се явява недържавен източник на трудовото право и определя различни аспекти от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение⁸. Разбира се, за да има действие КТД спрямо тези работници и служители, те трябва да са членове на синдикалната организация или впоследствие да са се присъединили към сключен вече КТД (чл. 57 КТ). Наличието на действащ КТД в едно предприятие само по себе си води до различно третиране и до нееднакви условия на труд на работниците, спрямо които КТД има действие и тези, спрямо които той няма действие, но това не е акт на трудова дискриминация. Различното третиране (едни работници работят при по-благоприятни условия на труд спрямо други) не се основава на дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, а произтича от смисъла и предназначението на колективното трудово договаряне. Може да се дискутира дали това различно третиране като резултат от действието на КТД изрично да се запише в чл. 7, ал. 1 ЗЗДискр като изключение, което не представлява дискриминация. Но това не е нужно, защото всеки работник, спрямо когото КТД няма действие, има две възможности да се възползва от това

⁸ За правната същност и ролята на колективния трудов договор като недържавен източник на трудовото право вж. подробно **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; **Йосифов, Н.** Колективният трудов договор в България. С.: Албатрос, 2005, с. 101-134.

действие: да стане синдикален член или с писмено волеизявление да се присъедини към сключения КТД⁹.

Доколкото насрещен на работодателя при колективното трудово преговаряне на равнище предприятие колективнодоговорен субект е винаги и само синдикална организация (чл. 51а, ал. 1 КТ), то задължението на работодателя да осигури еднакви условия на труд на всички работници и служители в неговото предприятие без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, има по-особен смисъл.

При водене на преговорите със синдикалната организация за сключване или изменение на КТД, работодателят трябва да се въздържа от всякакви действия, които могат да имат характера на дискриминационни актове. Той не може да предлага и да настоява за включване в КТД на колективнодоговорни клаузи, които да водят до по-неблагоприятно третиране на определени групи работници в неговото предприятие на основата на характеристика, отнасяща се до признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Практически чрез включване в КТД по искане на работодателя на привидно неутрална клауза може да се цели поставянето на групи работници на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с останалите работници и служители в предприятието. Подобно положение на общо основание попада в хипотезата на непряка дискриминация, която е забранена от закона (чл. 4, ал. 3 във вр. с ал. 1 ЗЗДискр). В случая, освен обективния факт на правонарушението, колективнодоговорните субекти имат съзнанието и намерението чрез използването на позволени от закона средства да постигнат забранени от закона цели. Съгласно чл. 2 ЗЗДискр целта му е да осигури на всяко лице правото на равенство пред закона и равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения (в т.ч. и трудовия) живот и следователно *per argumentum a contrario* всяко поведение, което

⁹ За института на присъединяване към сключен КТД вж. **Мръчков, В.** Действие на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите. – Съвременен право, 1993, № 4, с. 15-22; **от него:** Трудово право, с. 798-805; **Банова, Ем., Сербезова, Ст.** Правото на присъединяване към колективен трудов договор. – Труд и право, 2002, № 5, с. 5 и сл.

води до неравенство пред закона или до неравноправно третиране на различни лица е преследване и/или постигане на забранена от закона цел. Клаузата е неутрална, защото сама по себе си тя не противоречи на императивна правна норма. Привидният характер на тази иначе неутрална клауза в КТД е следствие от това, че с нея се цели постигането на забранен от закона резултат – неблагоприятно третиране на определени работници на основата на дискриминационен признак и се преследва незаконна цел – извършване на дискриминационен акт.

Клауза в КТД, чрез която се постига дискриминационен резултат, без самата тя да има дискриминационен характер, е недействителна като заобикаляща закона¹⁰. Налице е частична недействителност на КТД. Всяка от страните по КТД, както и всеки работник и служител, спрямо когото КТД има действие, има право да предяви конститутивен иск пред съда за обявяване на недействителността на тази клауза (чл. 60 КТ). По принцип не е изключено в КТД да има клауза, която пряко да противоречи на антидискриминационна норма. В този случай ще е налице недействителност на съответната клауза на КТД, като основанийето е противоречие на закона.

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

¹⁰ За недействителността на колективния трудов договор вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 808-811.

на случаите на включване на дискриминационни клаузи в КТД, но по принцип не изключват тази възможност¹¹.

Доколкото КТД е правен резултат на договаряне, т.е. на правните и фактическите действия на два правни субекта, то включването на подобна клауза в неговото съдържание е еднакво осъдително поведение както за работодателя, така и за синдикалната организация. Ако представителите на синдикалната организация, участващи в колективните преговори, съзнателно са допуснали включването на такава клауза в КТД, те действат против интересите на своите синдикални членове и това води до подриване доверието на членската маса в нейните представители. Като резултат може да се стигне до вътрешно-синдикален конфликт и отдръпване на членовете от синдикалната дейност или дори до напускане на синдикалната организация. В по-общ план подобно положение ще се отрази негативно и върху доверието и престижа на синдикалното сдружаване, което и без друго все повече губи популярност сред хората на наемния труд¹².

IV. 1. Разпоредбата на чл. 14 ЗЗДискр е посветена на забраната за дискриминация по отношение на определянето и изплащането на трудовото възнаграждение. Нормата регламентира **юридическото задължение** на работодателя да определя и заплаща равно трудово възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. В нормата се съдържа и **забрана за работодателя** да извършва актове на дискриминация по отношение на определянето и изплащането на трудовото възнаграждение на своите работници. Трудовото възнаграждение е един от най-съществените елементи от понятието “условия на

¹¹ Практиката показва, че в някои КТД има клаузи, които пряко противоречат на забраната за дискриминация. Това са например закрилни клаузи за синдикалните членове, за които се предвиждат специални правила при прекратяване на трудовото им правоотношение, допълнителни трудови възнаграждения и други подобни.

¹² Вж. и **Микова, В.** Права и отговорности на синдикалните организации. – В: Закон за защита срещу дискриминацията – права и задължения на работниците, служителите, работодателите и синдикалните организации. Практическо помагало. С: КНСБ, Фондация „Фридрих Еберт”, Графимакс ООД, 2005, с. 79-81.

труд” поради голямото му икономическо, социално и правно значение¹³. То е сред най-често срещаните на практика области на проява на дискриминация в една или друга форма. Това е и най-уязвимият за работника начин на дискриминиране от работодателя, тъй като нанася не само материална вреда, но и морални вреди.

Фактически дискриминацията по отношение на трудовото възнаграждение се изразява в уговарянето и заплащането на по-ниско възнаграждение (основно или допълнителни), което не е определено въз основа на производителността и ефективността на труда на конкретния работник спрямо останалите работници и служители в предприятието¹⁴. В случая неравното и по-неблагоприятно третиране на работника по отношение на дължимото му се трудово възнаграждение е в разрез с икономическия принцип за пряко пропорционалната зависимост между полагания от него труд и размера на получаваното трудово възнаграждение¹⁵. Работодателят определя трудовото възнаграждение воден не от своите икономически интереси и финансовото състояние на предприятието, както и макроикономическите правила, наложени от пазара на труда, а мотивиран от дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1, който е налице за конкретния работник или група работници в неговото предприятие¹⁶.

Съобразно начина, по който се установява размерът на трудовото възнаграждение, могат да бъдат разгледани различни хипотези на нарушаване на забраната за дискриминация и на принципа “равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд”. В преговорите за сключване на КТД работодателят може

¹³ Вж. подробно **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ. С: Наука и изкуство, 1957, с. 453-456; **от него:** Трудово възнаграждение. С: Инст. за соц. проучвания, 1948; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 361-363; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 412-413.

¹⁴ Немският автор Lorenz обсъжда три неокласически модела на трудова дискриминация. Вж. **Lorenz, W.** Drei neoklassische Modelle der Diskriminierung. Eine vergleichende Darstellung. – In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 1985, № 105, S. 459-479.

¹⁵ Различни аспекти на състоянието на дискриминацията на трудовия пазар от икономическа гледна точка, както и теоретичната и емпирична дискусия върху този проблем, са разгледани подробно в следните две съчинения: **Cain, G. C.** The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey. – In: O. Ashenfelter a. R. Layard, (eds.), Handbook of Labor Economics, vol. 1, North Holland, Amsterdam, 1986, pp. 693-785; **Sloane, P. J.** Discrimination in The Labor Market. – In: D. Carline et al. (eds.), Labor Economics, London (Longman), 1985, pp. 78-158.

¹⁶ Вж. подробно **Стайков, Ив.** Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.

да направи опит да прокара дискриминационни клаузи, основани на различни дискриминационни признаци. Вече по друг повод се отбеляза, че подобни клаузи са нищожни поради противоречие със закона или заобикаляне на закона. В исторически аспект колективното трудово преговаряне възниква и в началото се води като договаряне за определяне на работната заплата. Дискриминационните клаузи може да са свързани не само с трудовото възнаграждение – основно и допълнителни, но и с всички възможни други плащания от страна на работодателя на работника или служителя в рамките на трудовото правоотношение¹⁷.

2. 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 и разпоредбата на чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр. Нормата няма първообраз с това си съдържание в българското трудово право. В някои подзаконовни нормативни актове, приемани през различен исторически период, се съдържат разпоредби относно критериите за оценка на здравословните и безопасни условия на труда. Но тази идея за първи път намира нормативен израз в законова правна норма с приемането на Закона за защита от дискриминация. Чрез закон се въведе **изискването за еднаквост** на критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение за всички работници без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. Съществената новост е именно **свързването** на идеята за оценяване на положения труд и изпълнението

¹⁷ Съгласно чл. 243, ал. 2 КТ принципът за равно третиране на мъжете и жените и забраната за дискриминация, основана на признака пол, се отнася и за **всички други плащания** по трудовото правоотношение, а не само за трудовото възнаграждение. Размерите на някои от плащанията по раздел III от глава X от Кодекса на труда могат да бъдат предмет на колективно или индивидуално трудово договаряне. В КТД или в трудовия договор могат да се предвидят по-големи размери на плащанията от посочените в закона. Параметрите на договорно определеното трудово възнаграждение като измерител на плащането и срокът, за който се дължи съответното плащане, могат да бъдат само по-благоприятни за работниците от тези по Кодекса на труда, но не и по-неблагоприятни. Това е следствие от основния принцип за закрила на труда, прогласен в чл. 1, ал. 3 КТ. Вж. по тези въпроси **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С: Сиби, 1997.

на трудовите задължения от работника като фактор за определяне на дължимото трудово възнаграждение с идеята за забрана на дискриминацията в труда.

В чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр се посочват **два вида критерии**, съответно за два вида оценки – оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценка на трудовото изпълнение. Първата оценка и критериите за нейното изграждане са свързани преди всичко с определяне на началното основно трудово възнаграждение за определена трудова функция (длъжност) и посочените в длъжностната характеристика конкретни трудови задължения на работника. Тук трябва да се отчетат всички специфики на трудовата функция като съвкупност от трудови операции, продължителността и вида на работното време, особености на трудовата среда, в която се полага трудът (опасности, вредности и т.н.), отговорности и управленски функции, материално-отчетническа дейност и други. Тази оценка е пряко свързана и с измененията на основното трудово възнаграждение в зависимост от икономически фактори от национален мащаб или такива в отделното предприятие, но не и поради обстоятелства, свързани с личността на конкретния работник.

Вторият по вид критерии се отнасят за извършването на оценка за трудовото изпълнение от конкретен работник или служител. Става въпрос за изпълнението на възложената работа и отделните трудови задължения, предвидени в законите и другите нормативни актове или определени в индивидуалния трудов договор при възникването на трудовото правоотношение, длъжностната характеристика, КТД, правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, конкретни нареждания на работодателя. Това е всъщност **оценка за трудовата дисциплина** на работника или служителя, разбираана като съвкупност от всички негови трудови задължения по индивидуалното трудово правоотношение, но за целите на тази оценка понятието “трудова дисциплина” следва да се разбира и в неговото по-частно значение – като ред и подчиненост на работника, при спазването на които се

изпълнява трудовата функция¹⁸. На практика оценката на трудовото изпълнение се свежда до това доколко работникът качествено и количествено изпълнява възложената му работа, личната му производителност и ефективност на труда, как прилага практически своите знания и умения, проявява ли стремеж за повишаване на своята професионална квалификация, оценка на качества като прецизност и своевременност при изпълнение на задълженията, лоялност към работодателя и умения за сътрудничество с останалите работници. Това е твърде богата и многообразна гама от показатели за различни аспекти на трудовото изпълнение, като за всеки един от тях трябва да има изградени ясни и точни критерии. Последните трябва да водят до възможност за сравнимост и градация на получените оценки. Това са критерии и начин за оценяване на резултатите от положението труд от конкретен работник и за определяне (респ. изменение) на трудовото възнаграждение за тези постигнати резултати¹⁹.

От направения анализ се вижда какво многоаспектно значение за работника имат оценката на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение. Поради това законодателят поставя пред работодателя императивното изискване критериите за тези оценки да бъдат **еднакви** за всички работници и служители в неговото предприятие. Ако работодателят предвиди различни критерии за оценка за различните работници или ги прилага различно, като мотив за това е дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, той извършва акт на дискриминация.

В чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр е посочено, че анализиранияте **критерии се определят с КТД** или с вътрешните правила за работната заплата. По отношение на КТД и възможните дискриминационни клаузи в тях вече стана дума. Що се

¹⁸ За двете значения на понятието “трудова дисциплина” и съотношението между тях вж. подробно **Милованов, Кр.** Понятието трудова дисциплина. – Правна мисъл, 1979, № 6, с. 30-41; **от него:** Трудовата дисциплина като задължение по трудовото правоотношение. С: БАН, 1985, с. 11-93; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 461-463.

¹⁹ Например във връзка с гарантирането на равното заплащане и по-специално недопускане на дискриминация в частния сектор, Министерството на социалното дело на Чехия въведе специализиран аналитичен метод за оценка на стойността на различните видове труд, който е задължителен за прилагане от всички работодатели.

отнася до определянето на тези критерии за оценка във вътрешните правила за работната заплата, следва да се посочи, че 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 ЗЗДискр. Тези правила като вътрешен акт на работодателя се приемат и изменят от него (вж. чл. 23-24 Наредба за договаряне на работната заплата от 1991 г. и чл. 22 от Наредба за структурата и организацията на работната заплата от 2007 г.). Работодателят може да диференцира критериите за оценките според наличието или липсата на дискриминационен признак у конкретен работник. Диференцията води до нееднаквост на критериите и това е акт на дискриминация. Освен тази форма на дискриминация е възможна и втора – работодателят едностранно във вътрешните актове в предприятието е установил еднакви критерии за оценка, или такива са договорени в КТД, но ги прилага нееднакво спрямо отделни работници, тогава, когато е разбрал или у него са се породили съмнения за реалното или предполагаемо наличие на дискриминационен признак спрямо конкретен работник. В хипотезата, когато в КТД са договорени еднакви критерии за оценка, но работодателят не ги прилага еднакво спрямо конкретни работници или служители, наред с акта на дискриминация, ще е налице и неизпълнение на КТД по отношение на тези клаузи.

На практика в чл. 14, ал. 3 ЗЗДискр са регламентирани **две взаимносвързани и допълващите се юридически задължения за работодателя.** Едното е **задължението да изработи** съвместно със синдикалната организация при подписването на КТД или самостоятелно при приемането на вътрешните правила за работната заплата критериите за оценка на труда при определяне на трудовите възнаграждения и оценката на трудовото изпълнение. Второто и допълващо го юридическо **задължение е да прилага еднакво** спрямо всички работници и служители в неговото предприятие така определените критерии и да не допуска актове на дискриминация в тази връзка.

V. Отношение към ролята на колективното трудово договаряне при защитата на работниците и служителите от всички форми на дискриминация на работното място има и разпоредбата на чл. 18 ЗЗДискр²⁰. Тя предвижда за работодателя задължение в сътрудничество със синдикатите да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Това са актове на дискриминация, извършени на работното място от работник или служител спрямо друг работник или служител в същото предприятие и при същия работодател. С въвеждането на тази разпоредба в обективното право се цели не само предотвратяване и защита на работника от дискриминационни актове на работодателя, но и предотвратяване и защита от такива актове, извършвани от друг(и) работници в предприятието.

На първо място следва да се отбележи, че освен работодателското задължение за предприемане на мерки за предотвратяване на дискриминационни актове, в разпоредбата се съдържа и още едно задължение за работодателя. Това е **юридическото му задължение да потърси съдействието на синдикалната организация** в предприятието. То се изпълнява чрез отправяне на покана за разговор и/или преговори по конкретни въпроси, свързани с начертаване на практически мерки по повод евентуални прояви на дискриминация в предприятието. Проявна форма на изпълнение на това работодателско задължение е и своевременното и адекватно разрешение на подаден до него сигнал от синдикалната организация за извършен дискриминационен акт от работник спрямо друг работник.

Идеята за сътрудничество със синдикатите в борбата срещу дискриминацията на работното място има най-ярка проява в колективното трудово договаряне и се изразява в стремежа на работодателя да не се допускат дискриминационни клаузи в КТД, в непредлагането и настояването да се

²⁰ Анализ на различните аспекти от съдържанието на тази разпоредба вж. у **Стайков, Ив.** Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134; **Микова, В.** Цит. съч., с. 77-79.

подпишат такива. Очертаното задължение на работодателя е частна проява на по-общото му юридическо задължение за съдействие на синдикалните организации при осъществяване на тяхната дейност, регламентирано в чл. 46, изр. I КТ. Разбира се, това задължение има правен смисъл само и ако в предприятието има една или повече синдикални организации или поделение на синдикална организация.

От друга страна, в преговорите за сключване на КТД синдикатите трябва да положат максимални усилия за недопускане на такива клаузи, особено когато те са привидно неутрални и биха довели до непряка дискриминация на групи работници или служители в предприятието.

В съдържанието на правната норма може да се открие и друго юридическо задължение, чийто **адресат е синдикалната организация**, ако такава е създадена в предприятието. Същото се отнася и за поделение на синдикална организация по смисъла на чл. 49, ал. 2 КТ. Това е задължението на синдикалната организация за предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място и за съдействие с работодателя в тази насока. Това задължение е идентично по съдържание с аналогичното за работодателя. В закона задължението не е изрично регламентирано, то може да бъде изведено по тълкувателен път. На първо място то следва от социалната същност и правното предназначение на синдикалната организация. Съгласно чл. 4, ал. 2 КТ синдикалните организации представляват и защитават интересите на работниците и служителите пред работодателя по въпросите на трудовите и осигурителните отношения, наред с всичко друго и чрез “други действия съгласно закона”. Такива други действия, които са в синхрон с целите и предназначението на Закона за защита от дискриминация, е предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място, включително и чрез търсене на съдействието на работодателя. Подобно юридическо задължение за синдикалната организация може да се

извлече и от нормата на чл. 3, ал. 2 ЗЗДискр, където е посочено, че сдружения на физически лица, каквито безспорно са и синдикалните организации, се ползват от правата по този закон, когато са дискриминирани на основата на признаците по чл. 4, ал. 1, по отношение на техния членски състав. Вярно е, че цитираната норма се отнася до упражняване на субективни права, но една отговорна пред своите членове синдикална организация има и задължението да упражнява предоставените ѝ от закона права да защитава и отстоява интересите на членовете си. В противен случай съществуването и дейността на синдикалната организация би се изпразнило от съдържание. В подобен смисъл са и нормите на чл. 50, т. 3 и чл. 76, ал. 1 ЗЗДискр във връзка с възможността синдикална организация да сезира Комисията за защита от дискриминация със сигнал за дискриминация при упражняване на трудови права или да направи пред нея предложение за прилагане на принудителна административна мярка. Щом законодателят предоставя права на синдикалната организация след факта на извършен или предстоящ акт на дискриминация, с още по-голямо основание може да се приеме, че тя има правото и задължението да предприеме превантивни мерки за недопускане на дискриминационни актове на работното място²¹.

VI. Разпоредбите на чл. 22 и 23 ЗЗДискр имат обща правна философия и тя е свързана с основното трудово право на информация на всеки работник или служител в предприятието²². Това субективно право принадлежи на всички работници и е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Правен корелат на това субективно право е юридическото задължение на работодателя да предоставя тази информация по реда и в сроковете, посочени от закона. Като нормативно доразвитие и

²¹ Вж. и **Стайков, Ив.** Процесуални права на синдикалните организации за защита от дискриминация в трудовите отношения. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том II. 100 години трудово законодателство в България. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007, с. 204-220.

²² Подробности относно това субективно право на работника вж. у **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.

обогатяване на съдържанието на правото на информация на работника следва да се разглеждат и чл. 22 и 23 ЗЗДискр²³.

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 КТД, 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 правно 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. Работодателят не само трябва да постави на достъпно място в предприятието текста на закона и другите правни актове, но и това, че техните текстове винаги трябва да бъдат на разположение на работниците. Работодателят има задължението своевременно да отразява настъпилите законодателни промени в Закона за защита от дискриминация, както и промените във вътрешните правила. Само по този начин ще бъде спазена 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 ЗЗДискр има особено значение във връзка с антидискриминационните клаузи от КТД. Както е известно, КТД 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

²³ Вж. **Стайков, Ив.** Право на информация на работника или служителя във връзка със защитата от дискриминация. – В: Юбилеен сборник на Департамент „Право”, посветен на 15 години на НБУ. С: НБУ, Феня, 2006, с. 277-293.

(чл. 54, ал. 2 КТ). Предвид срочния по дефиниция характер на КТД, при сключване и подписване на нов такъв работодателят трябва своевременно да постави на разположение на работниците и служителите текста на новия КТД. Същото се отнася и при хипотезата на цялостно или частично изменение на действащ КТД (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 дискриминация в предприятието и упражняване на антидискриминационни субективни права на работниците – и задължението си по чл. 22 ЗЗДискр.