



Munich Personal RePEc Archive

The prohibition of discrimination in labour relations and the collective bargaining process

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2005

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/110742/>
MPRA Paper No. 110742, posted 18 Nov 2021 16:50 UTC

ЗАБРАНАТА ЗА ДИСКРИМИНАЦИЯ В ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ И КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

ст. ас. Ивайло Стайков
Нов български университет

I. В българското право 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 ЗНЗает¹. В трудовоправната теория отдавна е обоснован принципът за равенство във възможностите и предотвратяване на всички форми на дискриминация като един от основните общи принципи на трудовото право².

През септември 2003 г. Народното събрание прие Закон за защита срещу дискриминацията³. В раздел I на глава II (чл. 12-28) е уредена **материалноправната защита** срещу 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 задължения⁴. Съобразно предмета на правно регулиране и отрасловото деление на българската правна система, правните норми, съдържащи се в разпоредбите на този раздел, трябва да се определят като трудовоправни норми. В областта на трудовото право се въведоха забрани и юридически задължения за работодателя като страна по индивидуалното трудово правоотношение, с което се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията. По този начин се изгражда цялостната философия и

конкретните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство.

Материалноправната защита срещу 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 ЗЗДиск следва правната систематика и логика на Кодекса на труда. Това е удачно законодателно разрешение, 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.

II. 1. Член 13 и следващите от ЗЗДиск регламентират различни забрани и юридически задължения за работодателя, свързани с **осъществяването на индивидуалното трудово правоотношение**. Няма значение дали основанието за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е трудов договор или конкурс.

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 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 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 правоотношения⁵. Дискриминацията, във всяка от формите ѝ, представлява нарушаване на правата на човека и по-конкретно на правото на човешко достойнство. Това важи с особена сила за трудовите права като едни от основните социално-икономически права на човека и за трудовото достойнство като елемент от човешкото достойнство изобщо⁶.

2. Съгласно чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск работодателят е длъжен да осигури еднакви условия на труд на всички работници и служители в неговото предприятие без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. 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 ЗЗДиск се отнася до всички възможни аспекти и елементи на условията на труд по индивидуалното трудово правоотношение.

Законът изисква работодателят да осигури еднакви условия на труд. Използваното прилагателно име “еднакви” е неподходящо за разкриване съдържанието на юридическото задължение. Обективно не е възможно всички работници или служители в едно предприятие да престоират работната си сила при еднакви условия на труд. Това е така, най-малкото защото трудовите функции в предприятието могат да бъдат различни по характер⁷. Условията на труда в голяма степен са следствие на уговорената между работодателя и работника или служителя трудова функция⁸. Тя задава в общи линии параметрите на конкретните условия на труд.

Задължението на работодателя за осигуряване на еднакви условия на труд без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиск трябва да се тълкува в смисъл, че работодателят е длъжен да осигури **равни условия на труд** за всички работници и служители в неговото предприятие. В правото понятията “равенство” и “еднаквост” имат съвсем различен смисъл и съдържание. Не всяка еднаквост води до юридическо равенство. Законът за защита срещу дискриминацията 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 цел.

III. 1. Различните аспекти на условията на труд, разбрани 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.

2. 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. 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 ЗЗДиск. Фактическите последици от прилагането на подобна разпоредба могат да бъдат актове както на пряка, така и на непряка дискриминация, в зависимост от конкретната формулировка и целта на разпоредбата. Възможна е и множествена дискриминация по смисъла на § 1, т. 11 ДР ЗЗДиск – дискриминация на определени групи работници или служители, основана на повече от един от признаците по чл. 4, ал. 1 от закона.

Тук е необходимо да се подчертае особената роля, която могат да изиграят **синдикалните организации** в предприятието при упражняване на правото си по чл. 37 КТ. Техните представители, участващи в подготовката на проектите на вътрешни правилници и наредби, трябва много детайлно и в дълбочина да вникват във всяка една от предлаганите разпоредби на актовете, с цел откриване на дискриминационни по философия разпоредби, и особено такива, които биха довели до непряка дискриминация. Откривайки подобни разпоредби, те трябва ясно и категорично да заявят пред работодателя своето отрицателно становище относно приемането на тези разпоредби.

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

Правните последици от включването на дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя следва да се извлекат от съотношението между отделните източници на трудовото право⁹. В съответствие с чл. 15 ЗНА, ако разпоредба на вътрешен акт на работодателя противоречи на държавен нормативен акт, правораздавателните органи прилагат държавния нормативен акт. Всички антидискриминационни забрани имат императивен (повелителен) характер. Следователно всяка дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя противоречи (или заобикаля – при непряката дискриминация) императивна норма, и като такава не следва да се прилага. Но този ред за защита срещу незаконосъобразността на отделни разпоредби в актове на работодателя е приложим при образуван и висящ съдебен процес относно индивидуален трудов спор.

Практически важният въпрос е този, по какъв начин работниците в предприятието могат да се защитят срещу дискриминационна разпоредба

във вътрешен акт на работодателя, независимо дали на практика тя се прилага или не. Упражнявайки своята нормативна работодателска власт, работодателят приема вътрешни актове, като фактически това става с издаването на заповед (нареждане). Последната по правната си същност е едностранна сделка на работодателя, за която намират съответно приложение правилата относно действителността на договорите, тъй като това едностранно волеизявление е предвидено в правна норма да поражда, изменя или прекратява права и задължения (чл. 44 ЗЗД). Заповедта за приемането на вътрешния акт е частично нищожна, в частта си за приемане на конкретната дискриминационна разпоредба¹⁰. Основанието за нищожност е противоречие с императивна норма или заобикаляне на закона (чл. 44 и чл. 26, ал. 1 ЗЗД). Правната норма, на която противоречи или която заобикаля разпоредбата на вътрешния акт, е чл. 4 във вр. с чл. 13, ал. 1 ЗЗДиск.

При тази постановка на въпроса, всяко заинтересовано лице може на основание чл. 97, ал. 1 ГПК да предяви **отрицателен установителен иск за обявяване (прогласяване) на нищожността** на съответната разпоредба във вътрешния акт на работодателя. На практика лицата, които имат правен интерес от обявяването на нищожността са всеки работник и служител в предприятието и синдикалната организация(и) или нейното поделение, ако има такава в предприятието.

С приемането на ЗЗДиск в чл. 71, ал. 1, т. 1 се регламентира правото на **иск за установяване на нарушението**, който може да предяви всяко лице, чиито права по този закон, са нарушени. Този иск може да бъде предявен и с петитум да се установи нарушаване на антидискриминационна забрана чрез включването във вътрешен акт на работодателя на дискриминационна

разпоредба. За обективния факт на това правонарушение е без значение обстоятелството дали разпоредбата е приложена на практика спрямо конкретен работник или група работници в предприятието. Не е необходимо да е налице реален акт на дискриминация, а е достатъчна потенциалната възможност от такъв акт. Това произтича от нормативния характер на вътрешните актове на работодателя и от правната им същност на недържавни източници на трудовото право. Дори и да няма практическо приложение и да бъде формулирана “само на книга”, една дискриминационна разпоредба във вътрешен акт е правонарушение на ЗЗДиск и обстоятелство, крайно осъдително и от морална гледна точка.

Активно легитимирана страна в процеса по този иск може да бъде всеки работник или служител в предприятието, защото адресат на разпоредбите на вътрешните актове на работодателя са всички работници и служители в предприятието. По същество това е положителен установителен иск. Съдът, установявайки факта на нарушението на антидискриминационна забрана, в диспозитива на съдебното решение трябва да обяви (прогласи) и нищожността на тази разпоредба във вътрешния акт на работодателя.

Съгласно чл. 71, ал. 3 ЗЗДиск процесуално легитимирана да предяви този иск като самостоятелен и да се конституира в процеса като главна страна е и **синдикалната организация** в предприятието, ако има създадена такава. Положителната процесуална предпоставка, посочена от закона – вследствие на дискриминация да са нарушени правата на множество лица, е обективно налице. Всички вътрешни актове на работодателя имат персонално действие спрямо всички работници в предприятието. В този смисъл са нарушени или е възможно да бъдат нарушени правата на равно

третиране по отношение условията на труд на всички членове на трудовия колектив в предприятието. Всеки един от работниците може да встъпи в процеса като подпомагаща страна по чл. 174 ГПК.

На разположение на работниците и служителите и на синдикалната организация е възможността чрез писмен сигнал да направят искане пред КЗД с решение да приложи като принудителна административна мярка задължително предписание на работодателя да отстрани нарушението на законодателството за предотвратяване на дискриминацията като отмени съответната дискриминационна разпоредба във вътрешния акт (чл. 76, ал. 1, т. 1 ЗЗДиск). КЗД може по своя инициатива или по предложение на работници или на синдикалната организация да приложи и втората възможна принудителна административна мярка по чл. 76, ал. 1, т. 2 ЗЗДиск във втората ѝ хипотеза – спиране на изпълнението на незаконно решение или нареждане на работодателя, което може да доведе до дискриминация. Фактически за случая тя трябва да се преформулира като спиране действието на дискриминационната разпоредба на вътрешния акт на работодателя. На практика, за да се постигне ефективност на защитата от дискриминация по този ред, е необходимо постановяването и на двете принудителни административни мерки – спиране действието и задължително предписание до работодателя да отстрани нарушението, като отмени тази дискриминационна разпоредба. За разлика от съда, КЗД може само да спре действието на разпоредбата от вътрешния акт на работодателя, но не може да я отмени или прогласи за нищожна, което рязко намалява ефективността на тази правна защита¹¹.

Друг възможен способ за защита срещу дискриминационна разпоредба във вътрешен акт на работодателя е по предложение на синдикалната

организация ИА “Главна инспекция по труда” да даде задължително предписание на работодателя за отстраняване на нарушението на трудовото законодателство (чл. 404, ал. 2 във вр. с ал. 1 КТ). Антидискриминационните разпоредби на чл. 13 и сл. 33Диск са част от действащото българско трудово законодателство. Включването от работодателя на дискриминационна по съдържание разпоредба в негов вътрешен акт е нарушение на това законодателство. Задължителното предписание като принудителна административна мярка цели преустановяване действието на нарушението – то задължава работодателя да отмени дискриминационната разпоредба във вътрешния акт. Самата ИА “Главна инспекция по труда”, подобно на КЗД, не може сама да отмени тази незаконна разпоредба, а само има правото да даде задължително предписание на работодателя той да я отмени и така да преустанови нарушаването на трудовото законодателство. Неизпълнението на задължителното предписание е административно нарушение, за което се налага административно наказание глоба (чл. 415, ал. 1 КТ)¹².

3. Когато работодателят е сключил **колективен трудов договор**, последният се явява недържавен източник на трудовото право и определя различни аспекти от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение¹³. 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 ЗЗДиск, 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 ЗЗДиск 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 действие: да стане синдикален член или с писмено волеизявление да се присъедини към сключения КТД¹⁴.

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 ЗЗДиск, 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 ЗЗДиск. 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 ЗЗДиск). В случая, освен обективния факт на правонарушението, колективнодоговорните субекти имат съзнанието и намерението чрез използването на позволени от закона средства да постигнат забранени от закона цели. Съгласно чл. 2 ЗЗДиск 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 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 закона¹⁵. 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 основанието е противоречие на закона.

Случаите на включване в КТД на привидно неутрални клаузи относно условията на труд, които водят до заобикаляне на антидискриминационни забрани и се цели постигане на дискриминационен ефект, могат да се срещнат най-често на най-ниското ниво на колективно трудово договаряне – в предприятията. Подобни незаконосъобразни действия може да има и на по-високите нива на колективно трудово договаряне – на отраслово и браншово равнище и по общини (чл. 51б и чл. 51в КТ). На тези нива КТД се сключват между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите. Особеностите на колективнодоговорните субекти и спецификата на това колективно преговаряне обективно предполагат рядкостта на случаите на включване на дискриминационни клаузи в КТД, но по принцип не изключват тази възможност¹⁶.

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 труд.

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 ЗЗДиск. Тя предвижда за работодателя задължение в сътрудничество със синдикатите да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място. Един от начините за предприемане на такива ефективни мерки е недопускането на включване в КТД на дискриминационни клаузи. 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.

IV. 1. Разпоредбата на чл. 14 ЗЗДиск 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 равностоеен 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 труд” поради голямото му икономическо, социално и правно значение¹⁷. 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 предприятието¹⁸. 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 полагаемия от него труд и размера на получаваното трудово възнаграждение¹⁹. 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 предприятие.

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 равностоеен труд”. В преговорите за сключване на КТД работодателят може да направи опит да прокара дискриминационни клаузи, основани на различни дискриминационни признаци. Вече по друг повод се отбелязва, 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 правоотношение²⁰.

2. Във връзка със съпоставянето на престижаната 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 ЗЗДиск. Нормата няма първообраз с това си съдържание в българското трудово право. В някои подзаконови 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 ЗЗДиск. 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 ЗЗДиск. Съществената новост е именно **свързването** на идеята за оценяване на положениия труд и изпълнението 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 ЗЗДиск 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. За получаване на началното брутно трудово възнаграждение следва да се включат и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер – например допълнителното месечно трудово възнаграждение за продължителна работа по чл. 3, ал. 1 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения. В зависимост от самата трудова функция, ако тя по своята същност се изпълнява само през нощната част на денонощието, трудът е изцяло нощен и тогава допълнителното трудово възнаграждение за нощен труд по чл. 6 от цитираната наредба има характера на постоянно допълнителното трудово възнаграждение. Получената оценка може да наложи основното трудово възнаграждение и/или допълнителните трудови възнаграждения да бъдат определени за час, ден, седмица или месец в зависимост от характера на изпълняваната работа и конкретните условия на труд. 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, разбрана 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 функция²¹. 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 своєвременност 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 положения труд от конкретен работник и за определяне (респ. изменение) на трудовото възнаграждение за тези постигнати резултати²².

Значението на тази втора оценка се проявява в няколко насоки, като се надхвърля материята на трудовото възнаграждение. Положителната оценка

на трудовото изпълнение на работника може да бъде мотив за работодателя да повиши основното трудово възнаграждение, за предоставяне на инцидентни парични или материални награди, както и за израстване на работника в трудовата йерархия и повишаването му във вътрешнослужебна длъжност, което има като следствие повишаване и на основното трудово възнаграждение. На свой ред отрицателната оценка може да служи като мотив за работодателя в обратна посока на действие – забавяне на повишаването на основното трудово възнаграждение на работника, отлагане във времето на повишаването му в длъжност и преместване на по-високоплатено работно място.

На следващо място оценката на трудовото изпълнение има и голямо морално значение за отделния работник или служител. Положителната или отрицателната оценка за трудовата му дейност е изключително важна за цялостното му възприемане като личност в обществото и в чисто личностен план. Тя е свързана и с упражняването на субективното трудово право на работника по чл. 130, ал. 3 от КТ да изисква от работодателя обективна и справедлива характеристика за професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност, или обективна и справедлива препоръка при кандидатстване за работа при друг работодател. Подобна характеристика, която е задължен да даде работодателя, може да бъде направена само след цялостна оценка на трудовото изпълнение на този работник въз основа на предварително зададени критерии.

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 ЗЗДиск, той извършва акт на дискриминация.

В чл. 14, ал. 3 ЗЗДиск е посочено, че анализираниите 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 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 ЗЗДиск. Тези правила като вътрешен акт на работодателя се приемат и изменят от него (вж. и чл. 23-24 НДРЗ). Работодаателят може да диференцира критериите за оценките според наличието или липсата на дискриминационен признак у конкретен работник. Диференциацията води до нееднаквост на критериите и това е акт на дискриминация. Освен тази форма на дискриминация е възможна и втора – работодателят е установил еднакви критерии за оценка, но ги прилага нееднакво спрямо 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 заключение на анализа на чл. 14, ал. 3 ЗЗДиск може да се посочи, че всъщност в нормата са регламентирани **две взаимосвързани 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. Разпоредбите на членове 17, 18 и 19 ЗЗДиск тематично могат да бъдат обособени като юридически задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място, извършвани от работник или служител спрямо друг(и) работник или служител в предприятието. Първите две разпоредби регламентират юридически задължения на работодателя в процеса на изпълнение на индивидуалното трудово правоотношение, а третата е посветена на юридическата отговорност при неизпълнение на едно от задълженията. Но правно-логически те могат да бъдат разгледани и като проявни форми, компоненти на едно по-общо юридическо задължение – предприемане на ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място и юридическата отговорност при неизпълнение на това задължение. Този извод се извежда от систематическото и логическото тълкуване на трите разпоредби, както и от съдържанието на нормата на чл. 18 ЗЗДиск.

Законът задължава работодателя да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на дискриминационни актове. 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 подобни разпоредби 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.

Работодателят е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място в сътрудничество със синдикатите. Във връзка с анализа на разпоредбата могат да се направят някои разсъждения и изводи. 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 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.

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 ЗЗДиск, 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 ЗЗДиск, 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 ЗЗДиск във връзка с възможността синдикална организация да сезира КЗД със сигнал за дискриминация при упражняване на трудови права или да направи пред нея предложение за прилагане на принудителна административна мярка. Разумно е да се мисли, че 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 място.

Деликатен е въпросът за това, дали синдикалната организация има въпросното задължение само спрямо своите членове – работници или служители, или спрямо всички работници и служители в предприятието. Логично е да се приеме, че поради корпоративния характер на синдикалната организация тя има задължението да предприеме мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място само спрямо своите членове. Друг е въпросът, че синдикалната организация в лицето на нейното ръководство, както и всеки един от синдикалните членове, трябва да се въздържа и да не предприема никакви действия, които биха представлявали или биха довели до дискриминация спрямо работници и служители, които не са синдикални членове. Това произтича от общата забрана за дискриминация по чл. 4 ЗЗДиск.

VI. Разпоредбите на чл. 22 и 23 ЗЗДиск имат обща правна философия и тя е свързана с основното трудово право на информация на всеки работник или служител в предприятието²³. Това субективно право принадлежи на всички работници и е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Неговото упражняване е предпоставка за осъществяването на други трудови права и задължения на работника. 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 обогатяване на съдържанието на правото на информация на работника следва да се разглеждат и чл. 22 и 23 ЗЗДиск. Те регламентират частни аспекти на това субективно право по отношение защитата от дискриминация и предотвратяване на дискриминационни актове в предприятието.

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 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. Имам предвид това, че 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. И още нещо много важно в тази връзка. Работодателят има задължението своевременно да отразява настъпилите законодателни промени в ЗЗДиск, 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 ЗЗДиск 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 (чл. 54, ал. 2 КТ). Предвид сročния 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 ЗЗДиск.

Във връзка с антидискриминационните разпоредби на вътрешните правила, приемани от работодателя, следва да се отбележи следното. Не случайно в разпоредбата е използвано множественото число – вътрешни актове, защото при упражняване на нормативната си власт работодателят

може да приема повече от един вътрешни актове с предмет различни аспекти от условията на труд и осъществяването на съвместния трудов процес в предприятието²⁴. В чл. 277, ал. 2 КТ е регламентирано задължението на работодателя за публично оповестяване на достъпно място в предприятието на текста на само един от възможните вътрешни актове, които той приема – вътрешните правила за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. Без съмнение в този вътрешен акт може да се съдържат и разпоредби, относими към разглежданата проблематика, тъй като здравословните и безопасни условия на труд са един от основните елементи на по-общото понятие “условия на труд”.

По отношение на правилника за вътрешния трудов ред по чл. 181 КТ законът не предвижда такова задължение за работодателя. Задължение на работодателя да доведе правилника за вътрешния трудов ред до знанието на всички работници в предприятието, както и задължението му при постъпване на работа на нови работници или служители да ги запознава с него, е изрично установено в чл. 3, ал. 2 от Общите правила за вътрешния трудов ред в предприятията. Ако в правилника за вътрешния трудов ред се съдържат антидискриминационни разпоредби, то работодателят е длъжен да ги доведе до знанието на своите работници било чрез поставянето на достъпно място в предприятието на текста на целия правилник, било чрез съответна извадка от текста на тези разпоредби. Разбира се, най-удачно и целесъобразно е оповестяването на целия правилник за вътрешния трудов ред, въпреки че Законът за защита срещу дискриминацията изисква поставянето само на “всички разпоредби на вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация”.

Възможно е във вътрешните правила за работната заплата в предприятието, приети от работодателя на основание чл. 23 НДРЗ да се съдържат антидискриминационни разпоредби, свързани по-специално с доразвитието и конкретизирането на разпоредбата на чл. 14 ЗЗДиск²⁵. По отношение на този вътрешен акт в предприятието и за разпоредбите му, отнасящи се до определен аспект на защитата от дискриминация, също важи очертаното по-горе работодателско задължение.

Като финал на обсъждането на разпоредбата на чл. 22 ЗЗДиск е нужно да се обърне специално внимание на задължението на работодателя да постави на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона. Под “текста на закона” се разбира текста на ЗЗДиск. Възлагането на подобно юридическо задължение върху един от адресатите на правната норма е необичайно за нашата правна действителност и мисля, че е прецедент за българското право. Според чл. 5, ал. 5, изр. I Конст. всички нормативни актове се публикуват. Поставянето на публично достъпно място на текста на закон или друг нормативен акт е само една от формите на т.нар. разгласяване, което се различава по правни последици от обнародването на нормативния акт. В чл. 22 ЗЗДиск е създадено задължение за работодателя именно за **разгласяване на текста** на ЗЗДиск по посочения начин. Разгласяването на текста на ЗЗДиск е начин за повишаване на правната култура на работника в областта на трудовото право и е допълнителна гаранция за точното и добросъвестно упражняване на трудовите права и изпълнение на трудовите задължения по трудовото правоотношение (вж. чл. 125 КТ).

В контекста на това може да се помисли, дали не е целесъобразно подобно правно задължение, освен за работодателя, да съществува и за

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

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

Задължението може да бъде изпълнено под различни форми – индивидуални разговори, тематични беседи и обучителни лекции, допитвания и анкети за получаване на обратна информация, листовки, бюлетини, информационни табла и други подобни²⁶.

Създаването на такава изрична правна норма ще бъде в полза не само на работниците, но и в интерес на самата синдикална организация. Защитата на интересите на работниците, която е призвана да осъществява всяка синдикална организация (чл. 4, ал. 2 КТ), наред с другите възможни според закона начини, се извършва и чрез създаване на трайна практика за придобиване и повишаване на правните знания и правната култура на трудещите се. Това е своеобразна **форма на превантивна защита** на техните трудови права и законни интереси срещу потенциални актове на

трудова дискриминация и ефективно средство за постоянна борба срещу това отрицателно социално явление²⁷. Познаването и упражняването в пълнота от работника на неговите трудови права способства и за осъществяването на контрол спрямо работодателя дали последният изпълнява трудовите си задължения, които правните норми му възлагат.

¹ Освен общоупотребяваните, в текста се използват и следните съкращения: ЗДСл – Закон за държавния служител; ЗЗДиск – Закон за защита срещу дискриминацията; ЗНЗает – Закон за насърчаване на заетостта; КЗД – Комисия за защита от дискриминация; Конст. – Конституция на Република България; КТД – колективен трудов договор.

² За този основен принцип на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Трудово право. Сиби, С., 4-то изд., 2004, с. 66-75; **Василев, Ат.** Трудово право. БСУ, Бургас, 1997, с. 43-44.

³ Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г. Законът влезе в сила на 1 януари 2004 г.

⁴ 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 КЗД (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 ГПК. Това са: разместването на доказателствената тежест и прехвърлянето ѝ от работника–ищец и жертва на дискриминация върху работодателя–ответник (чл. 9); процесуалната субституция в полза на синдикални организации (чл. 71, ал. 2) и правото им на самостоятелен иск, когато са нарушени правата на множество работници (чл. 71, ал. 3, изр. I); встъпване като подпомагача страна на работника, когато процесът е образуван по иск на синдикална организация (чл. 71, ал. 3, изр. II); безплатност на производството за работника (чл. 75, ал. 2).

⁵ В литературата е дефинирано и понятието трудова чест – уважение на достойнството и трудовата репутация на работника от страна на обкръжаващите го, както и оценката на неговите нравствени и трудови качества. Така Бару, М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Наука, М., 1966, с. 26; **Гулиев, В. Е., Рудинский, Ф. М.** Демократия и достоинство личности. Наука, М., 1983, с. 152 и с. 159.

⁶ Вж. **Спасов, Б.** Достойнството като конституционно понятие. – В: Съвременно право, 2001, бр. 4, с. 17-25; **Павиа, Мари-Люс.** Откриване на принципа на достойнството на човешката личност. – В: Сб. Теоретични проблеми на защитата на основните права в европейските държави. С., 1998, с. 55-59. Достойнството на личността е включено и в легалната дефиниция на термина “тормоз” като форма на дискриминация, включително и такава на работното място (вж. § 1, т. 1 ДР ЗЗДиск).

⁷ По повод общотеоретичното изясняване на правното съдържание на понятията “равенство”, “равноправие” и “справедливост” е посочвано, че “обективно не е възможно пълно равенство по труд и възнаграждение, нито абсолютно прилагане на равната мяра, поради колосалното по своите размери разделение на труда, поради неизброимо многото видове труд, професии и длъжности. Така **Михайлова, М.** Право, равенство, справедливост. УИ “Кл. Охридски”, С., 1990, с. 122.

⁸ За понятието “трудова функция” вж. **Милованов, Кр.** Трудовата функция на работника или служителя. – В: Изв. на Инст. за правни науки, Т. 27, С., 1972, с. 163-219.

⁹ За съотношението и йерархическата зависимост на източниците на трудовото право вж. **Василев, Ат.** Трудово право, с. 61-63; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 108-111.

¹⁰ Заповедта е съвкупност от множество едностранни волеизявления на работодателя, които в своята системност и идейна спойка формират вътрешния акт на работодателя като единен правен акт и документ.

¹¹ За това закононарушение, административно по своя характер, КЗД може да наложи с решението си и административно наказание – глоба или имуществена санкция по реда на раздел II на глава V ЗЗДиск, в зависимост от обективната страна на административното нарушение.

¹² Поради това, че и КЗД осъществява специализиран държавен контрол за спазване на антидискриминационното трудово законодателство (по характера си това е външноведомствен контрол) се поставя по-общият въпрос за взаимодействието на КЗД с дейността на ИА “Главна инспекция по труда”. Възможно е дублиране и противоречия в някои аспекти на дейността на тези два държавни органа, особено при упражняване на правомощията им да дават задължителни предписания на работодателите и да налагат административни наказания за нарушаване на антидискриминационни разпоредби на трудовото законодателство и при неизпълнение на предписанията.

¹³ 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. Сиби, С., 2003, с. 82-97.

¹⁴ За института на присъединяване към сключен КТД вж. **Мръчков, В.** Действие на колективния трудов договор спрямо работниците и служителите. – В: Съвременно право, 1993, бр. 4, с. 15-22; **от него:** Трудово право, с. 798-805; **Банова, Ем., Сербезова, Ст.** Правото на присъединяване към колективен трудов договор. – В: Труд и право, 2002, бр. 5, с. 5 и сл.

¹⁵ За недействителността на колективния трудов договор вж. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 808-811.

¹⁶ 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.

¹⁷ Вж. подробно **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ, НИ, С., 1957, с. 453-456; **от него:** Трудово възнаграждение. Инст. за соц. проучвания, С., 1948; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 361-363; **Василев, Ат.** Трудово право, с. 412-413.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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 Labour Market Discrimination: A Survey. – In; O. Ashenfelter and R. Layard, (eds.), Handbook of Labour Economics, vol. 1, North Holland, Amsterdam, 1986, pp. 693-785; **Sloane, P. J.** Discrimination in the Labour Market. – In; D. Carline et al., (eds.), Labour Economics, London (Longman), 1985, pp. 78-158.

²⁰ 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 на 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

трудова 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. Сиби, С., 1997.

²¹ За двете значения на понятието “трудова дисциплина” и съотношението между тях вж. подробно **Милованов, Кр.** Понятието трудова дисциплина. – В: Правна мисъл, 1979, бр. 6, с. 30-41; **от него:** Трудовата дисциплина като задължение по трудовото правоотношение. БАН, С., 1985, с. 11-93; **Мръчков, В.** Трудово право, с. 461-463.

²² Напр. 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.

²³ Подробности относно това субективно право на работника вж. у **Средкова, Кр.** Правото на работника на информация. – В: Държава и право, 1989, бр. 7, с. 59-67; **Мръчков, В.** Задължението на работодателя по трудовото правоотношение за информизиране и консултиране. – В: Съвременен право, 2002, бр. 2, с. 38-50.

²⁴ За сравнение може да се посочи, че в същата разпоредба се използва единствено число за КТД, като израз на съгласуваност на нормата с принципа в чл. 51, ал. 2 КТ, че на равнище предприятие може да се сключи само един КТД.

²⁵ Наредбата за договаряне на работната заплата също не предвижда изрично задължение за работодателя да направи достойние на трудовия колектив текста на вътрешните правила за работната заплата.

²⁶ Такива начини за синдикална обучителна дейност се препоръчват от самите синдикати в техни методически материали. Вж. например Наръчник за ръководството на синдикалната секция. КТ “Подкрепа”, С., 1995, с. 20-23.

²⁷ Между другото може да се припомни, че в чл. 38 КТ (ред. 1986 г.) беше регламентирано задължението на профсъюзните органи да разпространяват и повишават правни знания сред работниците. Това задължение се разглеждаше от правната теория като особено важна форма на упражняване правото на информация относно трудовоправното положение на работника и на трудовия колектив. Вж. **Средкова, Кр.** Правото на работника на информация, с. 65. Считаю, че тази правна норма е удачно “да възкръсне” за нов живот.